جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

مفهوم وقف عقد العمل
"دراسة مقارنة"

إعداد الطالب
إبراهيم صالح الصرايرة

إشراف
الدكتور عبد العزيز اللصاصمة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في القانون الخاص

جامعة مؤتة، ٢٠٠٥

الإهداء

إلى رمز العطاء ونبع الحنان، والدتي، إلى من لم يدخر جهداً لدعمي ومساندتي، والدي، إلى جميع أفراد عائلتي، إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل.

إبراهيم صالح الصرايرة

الشكر والتقدير

أتقدم بالشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبد العزيز اللصاصمة وذلك لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة، وإلى كل من أعضاء اللجنة الدكتور جعفر المغربي، والدكتور نور الرحوم، والدكتور منصور العتوم، كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساندني في إنجاز هذا العمل، وأخص بالذكر أخي "أبو مالك" وابن الخال الغالي "أبو طارق".

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير لكل أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، وأخص بالذكر الدكتور مصلح الصرايرة، والدكتور مصلح الطراونة، والدكتور مخلد الطراونة، وذلك لما قدموه لي من مساعدة وإرشاد خلال كتابتي هذه الرسالة.

إبراهيم صالح الصرايرة

فهرس المحتويات

الفصل الثاني: حالات وقف عقد العمل

الفصل الثالث: آثار وقف عقد العمل

الملخص

مفهوم وقف عقد العمل "دراسة مقارنة"

إبراهيم صالح الصرايرة
جامعة مؤتة، ٢٠٠٥

يعتبر وقف عقد العمل نظاماً قانونياً مستقلاً له من الخصائص والشروط التي تميزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة، وقد نشأ هذا النظام بهدف المحافظة على الرابطة العقدية ما أمكن، وليحقق الاستقرار العقدي عند تعرض عقد العمل لأحد الأسباب التي تمنع تنفيذه مؤقتاً، ومن خلال الرجوع إلى نصوص قانون العمل الأردني والقانون المدني، نجد أن المشرع الأردني لم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل لكنه عالج أحكام العديد من حالات الوقف وقد عبر عنها بلفظ التعليق أو الإجازة، ولم ينص صراحةً على وقف عقد العمل كما فعلت بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي والمصري، أما عن موقف القضاء الأردني فنجد أن القضاء لم يطبق الوقف بشكل مباشر وصريح وإنما تعرض له بطريق غير مباشر في أحكامه، لذلك فإن هذه الدراسة تتناول تحديد مفهوم وقف عقد العمل وبيان أساسه القانوني من خلال التعريف به وتمييزه عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة وذلك ببيان خصائصه وشروطه في الفصل الأول، ثم عرض حالات وتطبيقات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني سواء التي تعود إلى العامل أو صاحب العمل أو التي تعود لأمر خارج عن إرادة الطرفين وذلك في الفصل الثاني.

ثم بيان آثار الوقف المختلفة على عقد العمل سواء خلال مدة الوقف أو بعد زوال سبب الوقف وذلك في الفصل الثالث.

Abstract

Concept of Labor Contract Stoppage 犟omparison Study"

Ibraheim Saleh Al-Sarayrah

Mu'ta University, ٢٠٠٥

The Concept of Labor Contract stoppage is considered as legal order that has it's own features which distinguished it from other similar legal order this order was created to secure the contractual relationship and to achieve the job stability when such contract becomes subject to the reasons preventing it implementation temporarily.

The provisions of Jordanian labor law and Jordanian Civil code of (١٩٧٦) show that legislator has not used the term of stoppage but it has treated many case of stoppage as expressed by the term suspension or leave, on contrary to other legislations such as the French and Egyptian laws. Jordan jurisdiction hasn't adopted 捞toppage clearly and directly , but it treated it indirectly.

Therefore, this study deals with identifying the concept of Labor contract stoppage, in the first chapter, determining its legal basis, and distinguishing it from other legislates by clarifying it characteristics and conditions.

The second chapter shows the cases and applications of contract stoppage in Jordanian Law of labor either by employee or employer or under the Circumstances that lie out of their control .

The third chapter identifies the different impacts of such stoppage on the contract, either during contract period of stoppage or after the termination of the stoppage reasons.

الفصل الأول

تحديد المفهوم القانوني لنظام وقف عقد العمل

١,١ المقدمة

يمتاز عقد العمل بأنه من العقود الزمنية دورية التنفيذ والتي يشكل فيها الزمن عنصراً جوهرياً، فخلال سريان هذا العقد وإنتاجه لآثاره فقد تعترضه العديد من الأسباب التي تمنع طرفيه من تنفيذ كامل التزاماتهم.

وقد تعود هذه الأسباب إلى العامل كتمتعه بإجازة أو ممارسته للحريات النقابية والدينية، أو إلى صاحب العمل كتبديل وسائل الإنتاج أو تعديل النظام الاقتصادي، وقد تكون هذه الأسباب خارجة عن إرادة الطرفين كنشوب حرب أو تعرض المنشأة للحريق.

ولكون القواعد العامة غير كافية لمعالجة كافة هذه الأسباب التي تطرأ على عقد العمل، تم اللجوء إلى نظام وقف عقد العمل كبديل لإنهاء عقد العمل.

وبدأت فكرة وقف عقد العمل بالظهور إلى الواقع وذلك بعد الحرب العالمية الأولى كون أن العديد من العقود قد تعرضت إلى أسباب وقتية أدت إلى إنهاء تلك العقود، لذلك نجد أن القضاء الفرنسي قد بدأ بالبحث عن حل لتلك المسألة ما دام أن تلك الاستحالة هي استحالة مؤقتة وليست دائمة، وفي تلك الفترة وحفاظاً على عقود العمل حاول القضاء الفرنسي معالجة تلك المسألة من خلال نظامين، هما:

أ. الدفع بعدم التنفيذ.

ب. القوة القاهرة المؤقتة.

إلا أنه من الناحية العملية كان القضاء الفرنسي يصطدم ببعض الحالات التي لا تدخل ضمن النظامين السابقين فكان لابد من تدخل المشرع الفرنسي حيث تبنى بعد ذلك نظام وقف عقد العمل، وتبعه في ذلك المشرع المصري.

أما عن موقف المشرع الأردني من نظام وقف عقد العمل فمن خلال الرجوع إلى نصوص وقواعد قانون العمل الأردني الجديد والقديم والقانون المدني الأردني نجد أنه لم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل، وإن كان قد نظَّم أحكام العديد من حالات الوقف مثل تنظيمه لحالة الوقف لأسباب اقتصادية أو فنية، والتي أطلق عليها

المشرع الأردني لفظ "تعليق عقد العمل" أو معالجته لحالات الوقوف الأخرى والتي عبر عنها بلفظ "الإجازة" (كإجازة الأمومة).

أما القضاء الأردني فإنه لم يتعرض لهذه المسألة بشكل مباشر وصريح وإنما يطبقها بطريقة غير مباشرة ويتعرض لبعض الحقوق العمالية المقررة وفقاً للقانون والاتفاقات الجماعية والعقود الفردية.

وعليه سيكون منهج البحث في هذه الرسالة، من خلال تحديد المفهوم القانوني لوقف عقد العمل وبيان الأساس القانوني لهذا النظام والخصائص التي تميزه عن الأنظمة القانونية المشابهة له، والشروط الواجب توافرها في هذا النظام في الفصل الأول، أما في الفصل الثاني فسيتم بيان الحالات والتطبيقات التشريعية التي تعود إلى العامل، أو إلى صاحب العمل، أو التي تكون خارجة عن إرادة الطرفين، ثم توضيح آثار الوقف المختلفة على عقد العمل وذلك في الفصل الثالث.

ونظراً لطبيعة العلاقة في عقد العمل والقائمة على علاقة إنسانية بين صاحب العمل والعامل، فقد يعترض عقد العمل بعض الأسباب والتي تؤدي إلى وقف مؤقت لسريان العقد وتنفيذه وإنتاجه لآثاره؛ وكنتيجة طبيعية لهذه العلاقة فإن أساس الوقف يختلف حسب الجهة التي تتمسك به.

٢,١ تعريف وقف عقد العمل وخصائصه وشروطه

أحجمت جل التشريعات عن وضع تعريف محدد لوقف عقد العمل وهذا هو الغالب حيث أن المشرع يترك أمر التعريفات إلى الفقه والقضاء، لذلك لا بد أن نقف عند رأي الفقه والقضاء في تعريف وقف عقد العمل وبيان خصائصه وشروطه التي تميزه عن الأنظمة القانونية التي يمكن أن تتشابه معه.

١,٢,١ تعريف وقف عقد العمل

يعتبر التعريف بوقف عقد العمل من أدق المسائل ويختلف الفقه والقضاء حول وضع تعريف جامع مانع له[1]، لذلك نجد أن بعض الفقه قد أنكر أن تكون للوقف ذاتية خاصة به، أو أن يكون له مفهوم قانوني مستقل، فالوقف ليس إلا نتيجة لكون عقد العمل عقداً ملزماً للجانبين، فوفقاً لهذا الرأي فإنه في العقود الملزمة للجانبين نتيجة للترابط بين الالتزامات المتقابلة إذا تخلف أحد الطرفين عن تنفيذ التزامه يكون للطرف الآخر الحق في عدم تنفيذ التزامه المقابل دون أن يضطر إلى اللجوء إلى فسخ العقد، وهذه الحماية يفرضها ترابط الالتزامات وتقابلها في العقود الملزمة للجانبين هذا التحليل منتقد على أساس أنه ينكر الطبيعة القانونية للوقف والدور الذي يؤديه في تفادي فسخ العقد.

وفي ظل غياب تعريف وقف عقد العمل في التشريع الأردني والمصري والفرنسي اختلف الفقه حول تعريف وقف عقد العمل بل أن البعض اعترف بصعوبة ذلك[2].

فقد ذهب اتجاه فقهي[3] إلى تضييق مفهوم الوقف وقصره على حالة القوة القاهرة المؤقتة فعرَّف بعض هؤلاء الفقهاء الوقف بأنه "امتداداً لآثار القوة القاهرة يسمح بوقف تنفيذ الالتزامات الرئيسة المتبادلة التي يفرضها العقد على طرفيه عند حدوث قوة قاهرة تؤدي إلى الاستحالة المؤقتة للتنفيذ"، ولكن يؤخذ على هذا التعريف أن هناك حالات للوقف تقع خارج إطار فكرة الاستحالة المؤقتة، ومثال ذلك وقف عقد العمل بسبب إضراب العامل، والوقف التأديبي، عن العمل، والوقف بسبب الحمل والولادة أو التفرغ للمهمات العلمية.

---

(1) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٦٣.

(2) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ١٨٢-١٨٣.

(3) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات في المملكة العربية السعودية، منشورات جامعة الملك سعود، ص١٨٩، د. حسام الأهواني، مرجع سابق، ص٥٦٥.

وهذا ما تبنته محكمة النقض المصرية بخصوص اعتقال العامل وفي حالة استدعاء العامل للتجنيد[٤].

ويذهب بعض الفقه[٥] إلى تعريف الوقف بأنه "وقف مؤقت لحياة العقد بحيث يستأنف العقد سريانه بعد زوال سبب الوقف"، ولكن ما يؤخذ على هذا التعريف تبنيه للصفة الوقتية للوقف كصفة مميزة وهو ما يتناقض مع حالات للوقف تنتهي بانقضاء العقد، ومثال ذلك مرض العامل طويل المدة.

وذهب بعض الفقه[٦] إلى إعطاء الوقف مفهوماً موسعاً، فاعتبر العقد موقوفاً في كل حالة يقوم فيها مبرر لعدم قيام العامل بأداء عمله، أو أن يكون لصاحب العمل ما يبرر عدم تمكينه العامل من أداء عمله، ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه يعطي للوقف مفهوماً موسعاً يجعله يحتوي الراحات الأسبوعية والرسمية وراحة الظُهر، وغيرها واعتبارها من قبيل حالات الوقف في حين أنها تعتبر تنفيذاً للعقد وليس وقفاً له[٧].

وهناك من ذهب إلى أن الوقف فسخ مؤقت يحدث أثناء وجود عقد دوري التنفيذ دون أن يصيبه في آثاره السابقة، ولا اللاحقة لفترة الوقف، ويؤدي إلى محو جزئي ونهائي لآثار العقد[٨]، ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه يخلط ما بين فكرة الوقف والفسخ على الرغم من اختلاف الفكرتين من حيث الطبيعة القانونية لكل منهما في الشروط والآثار، وإن الوقف لا يؤدي إلى انقضاء الرابطة العقدية كما هو في الفسخ[٩].

---

(٤) بخصوص وقف عقد العمل في حالة اعتقال العامل نقض مدني (١٩٧٧/٠٣/٠٦)، وفي حالة استدعاء العامل للتجنيد نقض مدني (١٩٨٤/٠٣/١٩)، مشار إليهما لدى: د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٦٤، هامش (١).

(٥) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٦٥.

(٦) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٤.

(٧) رمضان غانم، مرجع سابق، ص٦٦.

(٨) المرجع السابق، ص٦٦.

(٩) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٤.

ومن جهةٍ أخرى عرفه بعض الفقه[10] بأنه حق لأحد المتعاقدين في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية لتبرير عدم الوفاء بالتزاماته، ولكن بالرغم من وجاهة النتائج التي توصلوا إليها أنصار هذا التعريف والتي منها مثلاً أنه مع وجود السبب المشروع لعدم أداء العمل أو تقديمه فإن رابطة التبعية تختفي والتي هي المعيار المميز لعقد العمل بصفة عامة، ولوقف عقد العمل بصفة خاصة، ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه يعطي للوقف مفهوماً واسعاً يسمح بدخول الراحة اليومية والأسبوعية ضمن حالات الوقف، على اعتبار أن رابطة التبعية القانونية تختفي في هذه الفترات، على الرغم من أن هذه الحالات تأتي ضمن التنفيذ الطبيعي للعقد، وليس وقفاً له، ومن جانبٍ آخر فإنه حتى في حالات الوقف المتفق عليها فقهاً (كالإجازات المرضية، والإجازات لغايات الحصول على المهمات العلمية والإضراب، والإجازات السنوية.... وغيرها) لا تختفي فيها رابطة التبعية القانونية، وإنما من الممكن القول بأنها تخف نسبياً عن فترة تنفيذ العقد[11].

وحاول بعض الفقه وضع نظرية عامة للوقف فذهبوا إلى تعريفه بأنه فكرة قانونية مستقلة تحتل مكاناً متميزاً بين الأنظمة القانونية، لمواجهة اضطراب وقتي بفعل الواقع أو القانون، أو لمواجهة قصور في تنفيذ عقد يتراخى تنفيذه في الزمن، لضمان استمرار سريان علاقات العمل وتنفيذ العقد بشكل مباشر وصحيح طالما كان ذلك ممكناً ومفيداً للطرفين في المستقبل، ولكن ما يؤخذ على هذا التعريف أنه لا يعمل على إظهار خصائص الوقف بشكل واضح ولا يسمح بتمييزه عن غيره من الأنظمة[12].

---

(١٠) د. السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب، مكتبة سيد عبدالله وهبة، القاهرة، ١٩٨٨، ص١٤٦-١٤٧، رمضان غانم، مرجع سابق، ص٦٧.

(١١) لمزيد من التفصيل انظر: د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٦٧ وما بعدها، د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٥.

(١٢) د. محمد منصور، مرجع سابق، ص١٢، د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٥.

في حين ذهب جانب من الفقه إلى تعريف وقف عقد العمل بأنه هو عبارة عن انقضاء مؤقت لا رجعة فيه للالتزامات الناشئة عن العقد دون أن يؤثر ذلك على بقاء الرابطة العقدية، أو يرتب المسؤولية العقدية[١٣].

وبعد عرض اختلاف الفقهاء حول تعريف الوقف فنجد أن الجامع فيما بينها هو أن الوقف عبارة عن مرحلة وسطى بين تنفيذ العقد وانتهائه، بمعنى أن عقد العمل في مرحلة الوقف يبقى قائماً ولكن تنفيذه هو الذي يتوقف مؤقتاً لوجود سبب معين، ففي مرحلة الوقف يختفي تنفيذ العقد دون أن ينتهي، ومن ثم فإنه في مرحلة وقف عقد العمل يستطيع أحد طرفيه أن يوقف تنفيذ التزاماته العقدية دون أن تترتب مسؤوليته العقدية[١٤].

وعليه فإنني أميل إلى تعريف وقف عقد العمل بأنه نظام قانوني مستقل يسمح لأحد الطرفين بأن لا ينفذ التزاماته العقدية كلها أو بعضها دون أن يترتب عليه المسؤولية العقدية عن ذلك، وفي نفس الوقت لا يجوز للطرف الآخر أن يطالب بالفسخ أو التنفيذ العيني أو إنهاء العقد.

٢,٢,١ خصائص وقف عقد العمل

بعد التعريف بنظام وقف عقد العمل وعرض الاختلافات التي دارت حول تعريف هذا النظام، فلا بد من بيان الخصائص والمزايا التي يتمتع بها هذا النظام:

أولاً: أن الوقف عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للالتزامات العقدية

إن عدم تنفيذ الالتزامات العقدية نتيجة لوجود سبب من أسباب الوقف يجب أن يكون ذو طبيعة مؤقتة بحيث يمكن استئناف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف[١٥]، فهنا لا يكفي مجرد انقطاع للالتزامات العقدية الناتج عن تنفيذ العقد، فمثلاً العامل لا يقوم بأداء عمله أثناء فترة الراحة أو الإجازة الأسبوعية فهذا يُعد

---

(١٣) Jacques Chestin: Trate de droit civil Les obligation, L.G.D. ١٩٩٢, P.٣٧٤.

(١٤) د. جعفر المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع، لعام٢٠٠٥، ص٢٨٣.

(١٥) المرجع السابق، ص٢٨٣.

انقطاعاً للالتزامات العقدية الناتج عن التنفيذ الطبيعي لعقد العمل وليس وقفاً للعقد، فالوقف يستلزم أن يكون المتعاقد ملزماً بتنفيذ الالتزامات العقدية ويمتنع عن تنفيذها لأي سبب متمسكاً بوقف عقد العمل كما هو الحال عندما يتمسك العامل بوقف عقد العمل في حالة مرض العامل أو اعتقاله[١٦].

وعدم التنفيذ الخاطئ لا يمكن اعتباره من قبيل وقف عقد العمل بالرغم من أنه من الناحية المادية لهما نفس الأثر ألا وهو عدم أداء العمل المتفق عليه، وهذا يدفعنا إلى القول باستبعاد الوقف نتيجة لوجود خطأ من جانب أحد طرفي العقد، والذي ينتج عن ترتيب المسؤولية العقدية لمن صدر منه[١٧].

كما هو الحال بالنسبة لغياب العامل غير المشروع عن العمل فهو لا يكون مبرراً لوقف عقد العمل فلا بد أن يكون عدم التنفيذ مبرراً ومشروعاً فعدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية نتيجة خطأ لا يحرر المتعاقدين من التزاماتهما، ويعطي للمضرور إمكانية التنفيذ بطريق التعويض وهو أمر مستبعد في مجال وقف عقد العمل.

ويجب أن يتسم عدم تنفيذ الالتزامات العقدية بالصفة الوقتية أي أن لا يكون عدم التنفيذ نهائياً، فهنا لا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل وإنما يتم اللجوء إلى فسخ العقد.

ويقصد بالوقتية إمكان زوال سبب الوقف قبل انتهاء المدة المحددة لتنفيذ العقد، أي بمعنى أن يكون من الممكن استئناف العقد بعد انتهاء فترة الوقف ويكون تنفيذه مجدياً ومفيداً للأطراف، ولتحديد الطبيعة الوقتية للوقف يتم البحث عن نية الأطراف وما اتفق عليه في العقد، وهذه الطبيعة الوقتية للوقف والتي تسمح باستئناف تنفيذ العقد بعد زوال سبب الوقف ويمنع الطرف الآخر من المطالبة بالتنفيذ العيني أو المطالبة بالفسخ خلال فترة الوقف.

---

[١٦] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٧.

[١٧] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٥٩.

والصفة الوقتية لوقف عقد العمل تتطلب أن تكون مدة الوقف محددة مسبقاً أو قابلة للتحديد على الأقل[١٨]، فقد يقوم المشرع بنفسه بتحديد مدة الوقف مسبقاً كما هو الحال في الوقف التأديبي ومثال ذلك في قانون العمل الأردني ما جاء في نص المادة (٤٨) "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:

أ. أن لا يفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد، وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له".

وقد يقوم القضاء بتحديد مدة الوقف فإذا أوقف عقد العمل بصورة مؤقتة بسبب خارجي أو لحدوث ظرف طارئ أدى إلى إغلاق المشروع مؤقتاً فإن القاضي قد يوقف عقد العمل لفترة تكفي لإعادة المشروع من جديد، وقد جاء ذلك في قانون العمل الأردني في نص المادة (٥٠) "إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة".

وقد يتفق الأطراف على تحديد مدة الوقف، كأن يتفقوا على بعض الإجازات والتي تمنح للمهمات العلمية، وتكون مدة الوقف قابلة للتحديد إذا كان سبب الوقف ناجماً عن بعض الظروف الاستثنائية التي تحمل الصفة الوقتية بطبيعتها كالحرب، ومرض العامل، أو اعتقاله، ويمكن أن يتم تحديد مدة الوقف من خلال الاتفاقات الجماعية[١٩].

---

(١٨) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٧-١٨٨.

(١٩) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٨، د. محمد نصر الدين منصور، مرجع سابق، ص٢٠-٢٣.

ولكن إذا لم يتدخل المشرع ليحدد المدة التي يمكن أن يظل العقد خلالها موقوفاً فإن التعرف على الطبيعة الوقتية للوقف يكون بالنظر إلى طبيعة علاقات العمل التي ارتبط بها الأطراف، ودور عنصر المدة فيها، فيجب تحديد الطبيعة الوقتية للوقف من خلال المدة الكلية لعلاقة العمل، وكذلك بالنظر إلى المدة التي انقضت قبل قيام سبب الوقف والمدة التي يمكن أن يستمر من خلالها العقد في المستقبل[٢٠].

ثانياً: الوقف يؤدي إلى زوال الالتزامات عن الطرفين طيلة مدة الوقف دون رجعة

إن الوقف يؤدي إلى انقضاء بعض الالتزامات العقدية طيلة فترة الوقف، فالالتزامات التي توقف تنفيذها يعفى منها الأطراف، وبما أن العقد يكون في فترة سبات وجمود فإن الوقف لا يؤدي إلى التأخير في تنفيذ الالتزامات وإنما إلى الإعفاء منها تماماً وبشكل نهائي[٢١]، فالوقف يعمل على محو جزئي لآثار العقد[٢٢].

وهذا الشيء ناتج من طبيعة عقد العمل من أنه عقد مستمر فالمتعاقدان لا يكون مطلوب منهما تنفيذ ما فاتهم من التزامات لم يتم تنفيذها خلال فترة الوقف، وإنما يترتب على كل منهما أن يقوم بتنفيذ ما ترتب في ذمته من التزامات وفقاً للعقد، فالوقف يؤدي إلى حرمان المتعاقدين من تنفيذ العقد بالكامل.

فعدم التنفيذ المؤقت للعقد لا يفسر بأنه مجرد تأخر بسيط في التنفيذ ولكن يفسر بأنه اختفاء نهائي لآثار العقد خلال الفترة المؤقتة وينتُج عن ذلك أن جزءاً من العقد لم ينفذ نهائياً وليس أن التنفيذ الكامل للعقد قد تأخّر بعض الوقت[٢٣].

ثالثاً: المحافظة على الرابطة العقدية

---

(٢٠) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٦٨.

(٢١) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨٩.

(٢٢) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات، مرجع سابق، ص٢١١.

(٢٣) رمضان غانم، مرجع سابق، ص٥١.

إن نظام الوقف يمنع من قيام المسؤولية العقدية على عاتق الطرف الذي توقف عن تنفيذ التزاماته، فالوقف يجيز لأحد الطرفين أن يمتنع عن تنفيذ التزاماته العقدية كلها أو بعضها دون أن يؤدي ذلك لقيام مسؤوليته العقدية، أو أن يكون للطرف الآخر المطالبة بالفسخ أو التنفيذ العيني[٢٤]، فكما ذكرنا سابقاً فإن الوقف يهدف إلى الاستقرار العقدي وتفادي إنهاء عقد العمل، فلا يكون لصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل من حيث المبدأ أثناء توافر سبب الوقف، كما هو الحال بالنسبة لمرض العامل أو اعتقاله أو بالنسبة للحمل والولادة بالنسبة للمرأة العاملة، وبما أن الوقف يؤدي عادةً إلى استئناف تنفيذ العقد ويعمل على تفادي انقضاء الرابطة العقدية، فلا يجوز أن يقوم صاحب العمل بتغيير طبيعة عمل العامل، أو بتغيير بعض بنود العقد بعد استئناف تنفيذ العقد، إلا إذا كان هذا التعديل في صالح العامل، ويتم تنفيذ العقد من قبل الأطراف دون الأخذ بعين الاعتبار فترة الوقف، أي دون تأثير لفترة الوقف على تنفيذ العقد في المستقبل[٢٥].

ويذهب جانب من الفقه إلى القول بوقف الحق في الإنهاء كمبدأ عام "مقتضاه أن تكون الرابطة التعاقدية أثناء فترة الوقف أكثر وثوقاً منها أثناء سير العقد سيره الطبيعي"[٢٦].

رابعاً: الوقف لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل

عقد العمل يبقى قائماً أثناء فترة وقفه، وهذا أمر متفق عليه في الفقه والقضاء[٢٧]، فالوقف لا يؤدي إلى إنهاء العقد، فالعقد يبقى قائماً وموجوداً طيلة فترة الوقف، إذ أن الوقف يُعد وسيلة قانونية لتفادي فسخ العقد وانقضاء الرابطة العقدية، بحيث يسمح باستئناف العقد بعد زوال سبب الوقف[٢٨]، فهو يلعب دوراً رئيسياً في

---

[٢٤] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

[٢٥] د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٣، ص٢٠٠.

[٢٦] د. مصطفى محمد الجمال، الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل، محاولة لتأصيل الجزاء، جامعة بيروت العربية، ١٩٧٠، ص٣٩.

[٢٧] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٥٠.

[٢٨] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص٢٨٣.

الإبقاء على العقد فإذا انقضى هذا العقد فلا مجال للبحث في وقف عقد العمل ويقصد بالانتهاء زوال العقد، وقد يكون ذلك نهائياً، ويقصد بذلك انقضاء العقد دون أن يتقرر لأي من المتعاقدين الحق في التمسك بإبرام عقد جديد وقد يكون الانقضاء مؤقتاً حيث يكون للعامل ميزة تتمثل في إمكان إعادة تشغيله بالأولوية على غيره إذا طلب ذلك خلال فترة معينة[٢٩].

وهذا النظام استحدثه المشرع الفرنسي حيث أعطى للعامل الذي أنهى عقد عمله بصفة مؤقتة الأولوية في التعيين لدى نفس صاحب العمل، وقد نص المشرع الفرنسي في المادة (٢١/١٢٢) من قانون العمل الفرنسي على أن التطوع في الجيش في فترات الحرب أو الاستدعاء للجيش لا يترتب عليه إنهاء عقد العمل، وعكس ذلك في أداء الخدمة الإلزامية العسكرية حيث نصت المادة (١٨/١٢٢) من ذات القانون على "أن العامل الذي يتم تسريحه من الخدمة الوطنية ويريد استئناف عمله يجب أن يخطر صاحب عمله القديم برغبته في استعادة عمله أو تعيينه في وظيفة أخرى من نفس طبيعتها، وتكون له الأولوية عن غيره في هذا الصدد، ولكن صاحب العمل يلتزم فقط إذا كان بصدد تعيين عمال جدد بإعادة تعيين نفس العمال السابقين"[٣٠].

إذن فالوقف لا يمس العقد في وجوده، وإنما يمس بتنفيذ العقد فقط فلذا يؤثر الوقف في بعض الالتزامات دون أن يؤثر في العقد[٣١].

وحتى يكون بقاء عقد العمل من خصائص الوقف فإنه يقتضي عدم إنهاء هذا العقد بصفة نهائية أو مؤقتة، فيحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل بنفس السبب الذي أدى إلى وقفه إلا أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لتوافر سبب آخر غير السبب المؤدي إلى الوقف، وأيضاً في حالة قيام ضرورة اقتصادية أو فنية تمنع استمرار المشروع، وقد تكون هذه القوة القاهرة أو الضرورة مستقلة عن القوة

---

[٢٩] د. السيد عبد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات، مرجع سابق، ص١٩٤.

[٣٠] د. السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص١٤٣، د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٥٢.

[٣١] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٧٥.

القاهرة التي أدت إلى الوقف كما هو الحال بالنسبة لمرض العامل وتدمير المنشأة، وقد تكون القوة القاهرة متصلة بسبب الوقف[٣٢].

٣,٢,١ شروط وقف عقد العمل

لا بد من توافر شروط لتطبيق نظام وقف عقد العمل وهذه الشروط على النحو الآتي.

الشرط الأول: وجود سبب يمنع تنفيذ العقد

قد يتوافر سبب يحول دون تنفيذ العقد في حالة تواجد القوة القاهرة، ولكن إذا كان هذا السبب راجع إلى خطأ المدين فإنه لا يعفيه من تنفيذ التزامه، وإذا استحال التنفيذ العيني فإن التزامه يتحول إلى التنفيذ بمقابل أي التعويض، وعلى هذا فإذا كانت استحالة تنفيذ عقد العمل ترجع إلى خطأ أي من الطرفين فإنه لا يمكن إعمال نظرية الوقف بل يقع تحمل تبعية الاستحالة على كاهل المخطئ وحده، أي أنه يجب أن تكون استحالة التنفيذ راجعة إلى قوة قاهرة بمعناها الفني أي تكون هناك حادثة غير متوقعة ولا يمكن تدارك نتائجها، والخطأ الذي يؤدي إلى استحالة التنفيذ ويمنع بالتالي من الاستفادة من الوقف ينقسم إلى نوعين:

النوع الأول: وهو الخطأ الذي يعتبر أساس وأصل استحالة تنفيذ الالتزام، مثل مرض العامل الذي يرجع إلى خطأ جسيم من جانبه، أو الإغلاق المؤقت للمنشأة كجزاء لما اقترفه صاحب العمل من إخلال بالتزام قانوني، ففي هذه الحالة فإن الطرف المخطئ يعتبر مسؤولاً عن عدم التنفيذ وبالتالي لا يجوز التمسك بوقف العقد ويظل ملزماً بتنفيذ التزامه عن طريق التعويض.

النوع الثاني: وهو الخطأ الذي يُرتكب أثناء وقف العقد وبعد تحلل أحد الأطراف من التزاماته مؤقتاً، فهذا الخطأ يؤدي إلى استحالة الإبقاء على علاقة العمل بالرَّغم من توافر سبب الوقف أي استحالة التنفيذ وذلك مثل عدم احترام العامل للالتزام بالسرية أثناء وقف عقد العمل، ففي مثل هذه الحالة ينتهي الوقف أي

---

(٣٢) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧٢.

يصبح الطرف ملزماً بتنفيذ التزامه، ولما كان يستحيل التنفيذ فإنه يتحمل تبعه ذلك أي يلزم فالخطأ الذي يمنع من الاستفادة من الوقف يكون سابقاً على استحالة التنفيذ وسبباً لها، وقد يكون لاحقاً عليها ولكن يؤدي إلى استحالة الإبقاء على العلاقة العقدية، والذي يقدر مدى خطورة الخطأ الذي ارتكب هو قاضي الموضوع ويبحث في مدى أثره على الاستفادة من الوقف، وتقدير خطورة الخطأ تكون من خلال عاملين هما نوع وطبيعة الاستحالة وخصائص علاقة العمل محل البحث، فالخطأ البسيط الذي يؤدي إلى مرض أو إصابة العامل الذي عمل لدى صاحب العمل لمدة طويلة لا يمكن القول بأنه يؤثر على استفادته من الوقف ولكن الأمر يختلف بالنسبة للعامل محل الثقة والذي يعلم بدقائق العمل إذا أخل بالسرية أيّاً كان قدر الإخلال أثناء وقف عقد العمل(٣٣).

ولكن المانع لا يمكن أن يكون فقط قوة قاهرة وإنما يمكن أن يكون مانع مبرر ومشروع مثل إجازة الأمومة، والإجازات الدراسية وإجازة الثقافة العمالية، أو في حالة توقف المشروع لعذر قهري لا يصل إلى حد القوة القاهرة.

إذن لكي يتم تطبيق نظام وقف عقد العمل لا بد أن يكون المانع مؤقتاً وأن لا يكون ناتج عن إخلال بالتزام ممن تمسك به، أو في حالة وجود نص قانوني يقرر الوقف، والذي يكون موجود في الأحوال التي يتوافر فيها العُذر المشروع لعدم تقديم العمل أو القيام بالعمل، أو في حالة التراضي التي ترجع لتوافر العذر المشروع من جانب العامل.

الشرط الثاني: ألا تكون مدة التنفيذ ذات طابع جوهري في العقد

لكي يتم اللجوء إلى تطبيق نظام وقف عقد العمل، فلا بد أن لا تكون مدة التنفيذ ذات طابع جوهري في العقد إلا إذا كان دورها ثانوياً بالنسبة للشروط التي اتفق عليها أطراف العلاقة(٣٤)، ولكن ليس بالضرورة كون العقد من عقود المدة أن تكون مدة التنفيذ فيه تمثل عنصراً جوهرياً بالنسبة لأطرافه، على أن لفظ عقود المدة يطلق على العقود التي يتوقف مقدار ما يؤدى من الالتزامات الناشئة عنها على

---

(٣٣) د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص٥٦٦.

(٣٤) د. محمد منصور، مرجع سابق، ص٢٤.

الزمن، إذ أن هنالك من الالتزامات ما تضيق في مداها أو تتسع بحسب قصر أو طول المدة التي ينفذ العقد خلالها، كما هو الحال في عقود التأمين والإيجار والعمل، فالزمن هنا يلعب دوراً جوهرياً في هذه العقود لتحديد أداءات الطرفين فيها(٣٥).

والمدة في هذه العقود قد تكون محددة وقد تكون غير محددة، فتكون محددة إذا اتفق الأطراف على إبرام العقد لأجل محدد تنتهي بحلوله، ويسمى هنا العقد محدد المدة، وقد تكون المدة غير محددة نظراً لأن الطرفين لم يتعرضان في الاتفاق على موضوع المدة، ويسمى في هذه الحالة العقد غير محدد المدة(٣٦)، فمن الملاحظ هنا أن الزمن يؤثر في كم الالتزامات التي تم تأديتها وليس له علاقة بمدة تنفيذ العقد، فمن الممكن أن تكون أمام عقد محدد المدة دون أن تمثل مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد كما هو الحال في العقد غير محدد المدة، والأمر بالنسبة أيضاً للعقود محددة المدة فقد تكون مدة التنفيذ لا تشكل عنصراً جوهرياً في العقد وإنما وضعت لتنظيم انتهاء العقد، في حين نجد أنه في بعض العقود الفورية كعقد المقاولة قد تكون مدة التنفيذ تمثل عنصراً جوهرياً في العقد.

ونية الأطراف وطبيعة العقد هي التي تمكننا من تحديد ما إذا كانت مدة التنفيذ تؤدي دوراً أساسياً في العقد أو أنها لا تلعب سوى دوراً ثانوياً في العقد، فبالنسبة لنية الأطراف، فمن الممكن أن نحدد بأن مدة التنفيذ تمثل عنصراً جوهرياً، وذلك عندما تتجه هذه النية إلى تحديد مدة معينة لتنفيذ العقد، وعدم اتفاقهم على إطالة مدة العقد على أكثر من المدة المتفق عليها، بحيث إذا استمر وقف العقد لحين حلول ميعاد انتهاء التنفيذ، فإنه لا يمكننا إعمال الوقف وإضافة أمد جديد للعقد؛ لأن ذلك يُعد تعديلاً جوهرياً في العقد لا يرتضيه الطرفان، وأيضاً يمكن أن تظهر الصفة الجوهرية لمدة تنفيذ العقد إذا ما أراد الأطراف التنفيذ الكامل للعقد خلال مدة التنفيذ المتفق عليها(٣٧).

(٣٥) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٠١.

(٣٦) د. محمد فارق الباشا، التشريعات الاجتماعية "قانون العمل"، منشورات جامعة حلب، ص١٧٨.

(٣٧) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٠٢-٢٠٣.

فهنا لا يمكن تطبيق نظام وقف عقد العمل وذلك لأن الوقف لا يحقق للطرفين التنفيذ الكامل للعقد لأنه يعمل على محو آثار العقد خلال مدة الوقف، وأيضاً لا يمكن تطبيق نظام الوقف إذا اتفق الأطراف على التنفيذ الكامل للعقد خلال مدة معينة، وذلك إذا وقع سبب الوقف في بداية العقد ولمدة قصيرة، ثم انتهى، وذلك كما هو الحال بالنسبة للعقود التي تبرم في مواسم معينة، كما هو الحال بالنسبة لصاحب عمل لو اتفق مع عامل ليعمل لديه لمدة ثلاثة شهور فقط وتحقق سبب من أسباب الوقف فهنا لا يمكن القول بتطبيق نظام وقف عقد العمل وإنما يتم اللجوء إلى فسخ عقد العمل، لأنه لا يجب أن يحول الوقف دون تحقيق الأهداف المرجوة من العقد.

ومن خلال هذا الشرط يمكن تمييز نظام وقف عقد العمل عن نظام التأخير في تنفيذ الالتزامات، حيث أن الأخير يترتب عليه قيام المسؤولية المدنية للمتأخر حتى لو قام بالتنفيذ بعد ميعاد الاستحقاق في حين أن وقف عقد العمل يعفي المتعاقد من تنفيذ الالتزامات الموقوفة سواء خلال فترة الوقف أو بعد انتهاء هذه الفترة[٣٨].

الشرط الثالث: استحالة التنفيذ

تعتبر استحالة التنفيذ من شروط وقف عقد العمل، فالأصل حسب القواعد العامة في القانون المدني، يجب أن تكون الواقعة التي تؤدي إلى الاستحالة غير متوقعة، ولا يمكن تفاديها ولا يمكن تحاشيها، ومستقلة عن كل خطأ يمكن أن يعزى إلى طرفي العقد، كما أن تقدير هذه الاستحالة لا يكون إلا بمقارنة الموقف المعتاد للمدين اليقظ، ويتم الوقوف على درجة اليقظة والحرص، وذلك بالرجوع إلى المعيار المألوف ألا وهو رب الأسرة الذي يتصف بالصفات المحمودة، والقضاء المدني متشدد في قبول الاستحالة فلا تكفي في الواقعة التي يتولد عنها الاستحالة أن تجعل تنفيذ الالتزام أكثر صعوبة أو أشد تكلفة بل لا بد أن تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً استحالة مطلقة[٣٩]، أما إذا كانت الاستحالة مجرد استحالة وقتية فأنها تؤدي إلى وقف

---

[٣٨] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٠٢-٢٠٣.

[٣٩] د. محمد منصور، مرجع سابق، ص١٦-١٧.

العقد فقط، بحيث يعود العقد إلى التنفيذ إذا زالت الاستحالة[٤٠]، وفي العقد الملزم للجانبين، إذا انقضى أحد الالتزامات المتقابلة فيه بسبب استحالة تنفيذه بسبب أجنبي، انقضت الالتزامات المقابلة وانفسخ العقد، فالعقد إذن لا ينفسخ إلا إذا استحال تنفيذ الالتزام بسبب أجنبي، وما لم يُثبت المدين هذا السبب الأجنبي بقي ملزماً بالعقد ويحكم عليه بالتعويض[٤١].

وهذا ما جاء في نص المادة (٢٤٧) من القانون المدني الأردني على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً انقضى معه الالتزام المقابل له وانفسخ العقد من تلقاء نفسه، فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل، ومثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة، وفي كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين"[٤٢]، وتنص المادة (٤٤٨) على أنه "ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه"[٤٣]، ويتضح من النص الأخير أنه إذا أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً لسبب أجنبي فإن هذا الالتزام ينقضي[٤٤].

والسبب الأجنبي يمكن أن يكون قوة قاهرة، حادثاً مفاجئاً، أو يكون فعل الغير، وقد يكون فعل الدائن، أما إذا كانت الاستحالة راجعة إلى فعل المدين فإنها لا تؤدي إلى انقضاء التزام المدين وإنما تؤثر على طريقة التنفيذ لأن التنفيذ العيني أصبح مستحيلاً فينفذ هذا الالتزام بالتعويض[٤٥].

ومما تجدر الإشارة إليه أن أثر الاستحالة إما أن يؤدي إلى وقف عقد العمل أو إنهائه حسب القواعد العامة، وهو الأصل المقرر كذلك في شأن عقد العمل، لكن

---

(٤٠) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣، ص٦٥٧.

(٤١) د. عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص٢٠٥.

(٤٢) تقابل المادة (١٥٩) من القانون المدني المصري.

(٤٣) تقابل المادة (٣٧٣) من القانون المدني المصري.

(٤٤) د. عبد القادر الفار، أحكام الالتزام، آثار الحق في القانون المدني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ١٩٩٦، ص٢١١.

(٤٥) د. عبد العزيز اللصاصمة، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، دار رند للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص٢٢٨-٢٢٩.

يراعى أن المشرع لا يلتزم بهذا الأصل دائماً في شأن هذا العقد، ففي الاستحالة المؤدية إلى إنهاء عقد العمل، نجد أن المشرع يخرج على هذا الأصل في بعض الحالات فلا يتقيد فيها بالمدلول الدقيق للقوة القاهرة، والشروط الواجب توافرها فيها، أو من حيث العدول عن الأثر المترتب عليها وهو الانفساخ التلقائي، إلى أثر آخر وهو إعطاء رخصة لأحد المتعاقدين في إنهاء العقد أو في تقرير انتهائه، أما في شأن الاستحالة المؤدية إلى الوقف فإن المشرع يتوسع في حالات الوقف من ناحية ولا يتقيد في بعضها بكل آثار الوقف من ناحية أخرى، بل يبقى للعقد فيها بعض آثاره رغم توقفه، وذلك كله تأكيداً لمبدأ استقرار روابط العمل(٤٦).

وعلى أيةِ حال، فاستحالة التنفيذ، أياً كان الأثر المترتب عليها، فأما أن تتحقق في جانب العامل أو تتحقق في جانب صاحب العمل:

أولاً: استحالة التنفيذ من جانب العامل

إذا استحال التنفيذ على العامل بصفة مطلقة بسبب لا يعزى إلى خطأ العامل فإن ذلك يؤدي إلى انتهاء العقد بالقوة القاهرة، إذ لا تكليف بمستحيل(٤٧)، ومثال ذلك ما نصت عليه المادة (٢١/ج) من قانون العمل الأردني، من أنه "ينتهي عقد العمل إذا أُقْعِد العامل بمرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع المختص".

وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية في أحد أحكامها(٤٨)، وقد أخذ بذلك المشرع المصري في قانون العمل، وذلك في المادة (١٢٤) حيث جاء فيها: "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيّاً كان سبب هذا العجز، فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه

---

(٤٦) د. حسين كيرة، مرجع سابق، ص٦٥٧.

(٤٧) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٦٥.

(٤٨) تمييز حقوق رقم (١٩٩٩/٢٢٣٤)، تاريخ (٢٠٠١/٠١/٢٤) منشورات عدالة، حيث جاء فيه "يستفاد من نص المادة (٢١/ج) من قانون العمل أن المقصود بالمرض المبرر لإنهاء عقد العمل، هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجهٍ مُرْضٍ، وعلى أن يثبت بتقرير طبي رسمي".

مرضٍ، ويثبت عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل، وأن يؤدي إليه الأجر الذي يؤدى عادةً لمن يقوم بمثل هذا العمل"، والعجز المبرر لإنهاء عقد العمل وفقاً لهذه المادة، هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجهٍ مُرضٍ، فلا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً تاماً عن أداء العمل المتفق عليه[٤٩]، أما إذا كان هذا العجز لا يمنع العامل من القيام بأعمال أخرى، ولذلك فليس هناك ما يلزم صاحب العمل، إذا تحقق عجز العامل عجزاً نسبياً على هذا النحو بتدبير عمل آخر له يتناسب مع حالته الجديدة[٥٠]، وقد نصت على ذلك المادة (١٤) من قانون العمل الأردني، والتي جاء فيها "إذا أصيب عامل بإصابة عمل نتج عنها عجز جزئي دائم لا يمنعه من أداء غير عمله الذي كان يقوم به، وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة".

والأصل أن يتم إثبات العجز بتقرير طبي من المرجع الطبي المختص يقدمه العامل، على أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من عرض العامل على طبيب آخر يقدم تقرير طبي بحالته.

أما بالنسبة لمرض العامل فإننا نفرق ما بين المرض قصير المدة والمرض طويل المدة، فالمعيار السائد في القضاء[٥١] في شأن تحديد قصر مدة المرض أو طولها، هو استطالة المرض بما يشيع الاضطراب الجسيم في تنفيذ العقد أو في سير العمل في المنشأة، مما قد يضطر صاحب العمل إلى إحلال عامل آخر محل العامل

---

(٤٩) د. عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص٢٧٤.

(٥٠) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص٦٦٣.

(٥١) تمييز حقوق رقم (١٩٩٩/٢٢٣٤) بتاريخ (٢٠٠١/٠١/٢٤) منشورات عدالة "إذا كان المدعي تعطل عن العمل منذ تاريخ (١٩٩٣/٠٨/١٥) بسبب حادث السير الذي حدث لسيارته واستمر كذلك حتى تاريخ (١٩٩٤/٠٥/١٠)، وأقر بلائحة الدعوى أنه لا يقوى خلال تلك المدة على العمل بسبب مرضه فإن مؤدى ذلك أن الفصل يكون خالياً من شبهة التعسف لامتداد المرض هذه المدة، دون الإخلال بحقوق المدعي المصاب التي يقررها القانون عن الإصابة".

المريض قبل شفائه، ومن الملاحظ أن هذا المعيار مرن، فإذا توافر هذا المعيار، فإن المرض الطويل يؤدي إلى إنهاء العقد، سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة(٥٢).

ومن ذلك يتضح أن المرض القصير يؤدي إلى وقف عقد العمل، في حين ينتهي عقد العمل في حالة المرض الطويل.

وينتهي العقد أيضاً بوفاة العامل وقد نصت على ذلك المادة (٢١/ج) من قانون العمل الأردني حيث أن حق العمل لا يورث.

أما إذا كانت استحالة التنفيذ من قبل العامل استحالة نسبية (أي استحالة وقتية) كحالة إضراب مشروع للعمال أو اعتقال العامل لمدة معينة، فإن العقد يوقف تنفيذه لحين زوال سبب هذه الاستحالة، حيث يستأنف العامل عمله وبالتالي يستأنف العقد آثاره(٥٣).

ثانياً: استحالة التنفيذ من قبل صاحب العمل

تقدر الاستحالة بالنسبة لصاحب العمل بنفس درجة التشدد التي تقتضيها القواعد العامة، فتنفيذ عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل لا يتعلق بشخصه ولا يتطلب تدخله شخصياً، وإنما يتعلق الأمر بذمته المالية، فإذا أدت الواقعة فقط إلى جعل التنفيذ أكثر صعوبة أو أشد تكلفة بالنسبة لصاحب العمل فإن ذلك لا يعفيه من تنفيذ التزاماته ولو بصفة مؤقتة، ولكن لا يأخذ هذه الأمر على إطلاقه؛ لأن التطبيق الحازم لهذا المبدأ يمنع صاحب العمل من اللجوء إلى الوقف في حالة الصعوبات الاقتصادية(٥٤).

وهنا يجب أن نميز ما بين الاستحالة المطلقة والنسبية، ففي النوع الأول من الاستحالة، ينتهي العقد دون أن يرتب ذلك أي مسؤولية على صاحب العمل تجاه العامل، وذلك في حالات القوة القاهرة، كاحتراق المصنع بفعل كارثة، أو صدور قرار حكومي يحظر إنتاج سلعة معينة، أما إذا كانت الاستحالة ناتجة عن خطأ

---

(٥٢) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص٢٦٤.

(٥٣) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٦٥.

(٥٤) د. محمد منصور، مرجع سابق، ص١٩.

صاحب العمل فيسأل صاحب العمل تجاه العامل، ومثال ذلك حالة إفلاس صاحب العمل، ما لم يكن الإفلاس عائداً إلى قوة قاهرة، إذ في هذه الحالة ينفسخ العقد بالقوة القاهرة[٥٥].

ويتحقق هذا الأثر سواء أكان العقد محدد المدة فينتهي حينئذٍ قبل نهاية مدته، أو كان غير محدد المدة فينتهي دون إخطار سابق. والاستحالة النهائية المطلقة في جانب صاحب العمل المؤدية إلى انفساخ العقد بقوة القانون تتمثل أساساً في إغلاق المنشأة في الصور التي تتوافر فيها لهذا الإغلاق مقومات القوة القاهرة أو السبب الأجنبي ومثال ذلك انعدام المادة الأولية التي تستخدمها المنشأة في الصناعة نتيجة قيام حرب، وتضاف إلى هذه الحالة وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد.

أما إذا كانت الاستحالة وقتية فإن أثرها يقتصر على مجرد وقف عقد العمل بحيث يعود العقد إلى تنفيذه إذا زالت هذه الاستحالة، ومن قبيل الاستحالة الوقتية في جانب صاحب العمل تعطل المنشأة[٥٦].

وقد أخذا المشرع الأردني والقضاء[٥٧] بذلك، حيث اعتبر المشرع الحالة المنصوص عليها في نص المادة (٣١) من قانون العمل الأردني من قبل الاستحالة الوقتية، طالما أنه نص على حق العامل الذي أنهى عقده بالعودة للعمل، إذا عاد العمل إلى طبيعته، وأمكن استخدامه خلال سنة من تاريخ الإنهاء، أما إذا كان تعليق العمل راجع إلى خطأ صاحب العمل[٥٨]، فإنه يتحمل كافة الأجور عن تلك الفترة كما هو الحال في الإغلاق المحظور، المادة (١٣٦/ب)، والتي جاء فيها: "إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر في الإغلاق بعد ذلك، ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر فيها الإغلاق".

---

(٥٥) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٦٦.

(٥٦) د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص٦٧٤.

(٥٧) تمييز حقوق رقم (١٤٤٢/١٩٩٩) بتاريخ (٠٢/٠٩/١٩٩٩) منشورات عدالة.

(٥٨) د. أحد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٦٦.

ونخلص بذلك إلى أن تقدير الاستحالة في ميادين تنفيذ عقد العمل تقديراً واقعياً أمر تفرضه ضرورة سيطرة روح القانون في علاقات العمل منعاً من إفساد جوها فاستقرار العمل يفرض تكيّف الوقف مع خصائص علاقات عقد العمل(٥٩).

"والجدير بالذكر أن حالة انفساخ عقد العمل في قانون العمل الأردني لا تتسم بالوضوح الذي يتوفر في معظم البلاد العربية والأجنبية (كالتشريع المصري والفرنسي)، والتي لا يمكن الاستشهاد بها لاختلاف النصوص، وإنما تطبق القواعد العامة في القانون المدني التي تجيز فسخ العقد تلقائياً وبحكم القانون إذا استحال تنفيذ الالتزامات فيه إذا لم يكن لأحد الأطراف يد في ذلك، ولا يؤثر الفسخ في الماضي بل ينصرف أثره إلى المستقبل، وعليه فإن انقضاء المطعم مادياً بالحريق ولم يجرِ تجديده أو إصلاحه يؤدي إلى انفساخ عقد العمل لاستحالة تنفيذ الالتزامات التي يرتبها عقد العمل إذا لم يكن لأحد الطرفين يد فيها، ولا يؤدي ذلك إلى حرمان العامل من المكافأة وبدل الأشعار، ونسبة ما يستحقه من الإجازة السنوية، ولا يحكم له بالأجور المطالب بها عن الفترة التي يعمل بها بعد احتراق المطعم لأن قانون العمل رتب على صاحب العمل دفع الآجر للعامل مقابل العمل الذي يقدمه العامل"(٦٠).

الشرط الرابع: أن لا يتضمن عقد العمل شرطاً فاسخاً

يمكن تعريف الشرط الفاسخ بأنه "اتفاق الطرفان على انفساخ العقد بقوة القانون، ومن تلقاء نفسه، وبغير حاجة إلى حكم القضاء، وذلك لمجرد حصول الإخلال بالالتزام، شريطة أن تتصرف إرادتهما إلى تحقيق هذا الأثر على نحو قاطع وبغير شك أو لبس أو غموض، ويمكن أن يرد بأي عبارة، طالما أنها تدل على حقيقة حكمه ومضمونه على نحو بيّن ينأى عن الشك والغموض"(٦١).

---

(٥٩) د. محمد منصور، مرجع سابق، ص٢٠.

(٦٠) تمييز حقوق رقم (١٩٩٩/٢٦٤٣) بتاريخ (٢٠٠٠/٠٣/٠٦) منشورات عدالة، المنشور على صفحة (٢١٠٦) مجلة نقابة المحامين لسنة ٢٠٠١.

(٦١) د. عبد الحميد الشورابي، المشكلات العملية في تنفيذ العقد، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٨، ص٢٤٤.

وقد جرى العمل، على أن يطلق على الشرط الذي نحن بصدده الشرط الفاسخ الصريح، وعملية البحث عن الشرط الفاسخ الصريح هي من اختصاص قاضي الموضوع، ويتشدد القضاء في القول بوجود الشرط الفاسخ الصريح، وذلك لما يترتب على هذا الشرط من خطورة بالغة بالنسبة إلى أثره في إزالة العقد بقوة القانون، وبمجرد الإخلال بالالتزام وفي رفع السلطة التقديرية عن قاضي الموضوع، وأيضاً يجب أن يتم تفسير الشرط الفاسخ الصريح تفسيراً ضيقاً، لأنه يتمثل استثناء من الأصل العام، الذي مؤداه خضوع الفسخ لسلطة قاضي الموضوع التقديرية.

وقد أجاز المشرع الأردني الاتفاق على الشرط الفاسخ الصريح ونظمه في المادة (٢٤٥)[٦٢] مدني أردني والتي جاء فها "يجوز الاتفاق على أن يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة إلى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، وهذا الاتفاق لا يعفي من الأعذار إلى إذا اتفق المتعاقدان صراحة على الإعفاء منه.

ونص على الشرط الفاسخ الضمني والذي يرد في العقود الملزمة للجانبين، وذلك فيما جاء في نص المادة (٢٤٦) مدني أردني بأنه "١. في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوفِ أحد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقد الآخر بعد إعذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه.

٢. ويجوز للمحكمة أن تلزم المدين بالتنفيذ للحال أو تنظره إلى أجل مسمى، ولها أن تقضي بالفسخ وبالتعويض في كل حال إن كان له مقتضى".

ويختلف الشرط الفاسخ الصريح عن الشرط الفاسخ الضمني في أنه يؤدي إلى حرمان القاضي من السلطة التقديرية، فلا يستطيع إمهال المدين المتخلف عن التنفيذ، ولا يملك إلا الحكم بالفسخ، كذلك يؤدي هذا الشرط إلى حرمان المدين من تفادي وقوع الفسخ بغرض تنفيذ الالتزام بعد رفع الدعوى، أما الدائن فله الخيار بين التمسك بوقوع الفسخ وبين طلب التنفيذ[٦٣].

ويؤدي الشرط الفاسخ الصريح إلى حرمان العاقد من ضمانتين، وهما:

---

[٦٢] تقابل المادة (٢٥٨) من القانون المدني المصري.

[٦٣] د. أنور سلطان، مرجع سابق، ص٢٦٠.

أ. فالعقد يفسخ حتماً دون أن يكون لهذا العاقد، بل ولا للقاضي خيار بين الفسخ والتنفيذ، وإنما يبقى الخيار للدائن بداهة فيكون له أن يرغب عن الفسخ ويصر على التنفيذ.

ب.ويقع الفسخ بحكم القانون دون حاجة للتقاضي على أن ذلك لا يقيل الدائن من ضرورة الترافع إلى القضاء عند منازعة المدين في واقعة تنفيذ العقد بيد أن مهمة القاضي تقتصر، في هذه الحالة، على التثبت من هذه الواقعة فإذا تحققت لديه صحتها أبقى على العقد، وإلا قضي بالفسخ على أن حرمان المدين من هاتين الضمانتين لا يسقط عنه ضمانة أخرى تتمثل في ضرورة الإعذار، ما لم يتفق المتعاقدان صراحة على عدم لزوم هذا الإجراء أيضاً[٦٤].

ويشترط لتطبيق الشرط الفاسخ الصريح ثبوت إخلال المدين بالتزامه[٦٥]، وأن تنصرف إرادة المتعاقدين إليه صراحة، إذ لم يكتفِ المشرع بالتعبير الضمني كما هو الحال في القواعد العامة للتعبير عن الإرادة، وإنما اشترط أن يرد الشرط صريحاً لا غموض فيه، وأيضاً أن تنصرف إرادة الأطراف إلى تحقيق الأثر، وهو أن يعد العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه في حالة الإخلال بالالتزامات العقدية حتى لو كان الإخلال جزئياً[٦٦].

إذن فالشرط فالفاسخ يحدث أثره بقوة القانون فهو بذلك يمنع من تطبيق أحكام وقف عقد العمل، لأن مجرد الإخلال بالالتزامات العقدية الصادرة من أي من طرفيه يؤدي إلى انقضاء العقد بقوة القانون بغض النظر عما إذا كان لأحد الطرفين مصلحة في عدم فسخ العقد وهنا تطبق أحكام الفسخ تلقائياً، احتراماً لإرادة الطرفين، ولكن هذا الحكم لا يجوز أن يؤخذ على إطلاقه وذلك لأن المشرع يوفر في بعض العقود حماية وذلك عن طريق نصوص آمرة لصالح العامل لا يجوز الاتفاق على خلافها،

---

[٦٤] المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، ج١، نقابة المحامين، الطبعة الثالثة، ١٩٩٢، ص٢٥٣.

[٦٥] د. أحمد شوقي، النظرية العامة للالتزام، العقد والإرادة المنفردة في الفقه وقضاء النقض المصري والفرنسي، ص٢٥٦.

[٦٦] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٠٥.

إلا إذا كان ذلك في صالح العامل[٦٧]، حيث تنص المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني على أنه "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء إبرام قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

فيتضح من ذلك أنه لا يمكن استبعاد أي حالة من حالات الوقف التي قررها المشرع الأردني في قانون العمل، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الاتفاق على الشرط الفاسخ، فالمشرع يقرر بعض حالات الوقف في عقد العمل مثل الإجازات المرضية (م ٦٥)، أو الإجازات لغايات الدورات العمالية أو إجازة الحج (م ٦٦)، أو إجازة الحمل والولادة (م ٧٠)، وغيرها من الحالات التي لا يجوز أن يشملها الشرط، وكل امتداد للشرط إلى أي من هذه الحالات يقع باطلاً، ولا يعمل به لأن الوقف في هذه الحالات يُعد من النظام العام.

وعليه متى تضمن العقد شرطاً فاسخاً صريحاً فإنه لا يكون من الممكن اللجوء إلى نظام وقف عقد العمل، وإنما تطبق أحكام الفسخ ما لم يكن هناك نص صريح يقضي بوقف العقد، فهنا يتم إعمال الوقف ويستبعد الشرط الفاسخ[٦٨].

الشرط الخامس: أن يكون تنفيذ العقد ممكناً في المستقبل

يهدف نظام وقف عقد العمل إلى تفادي انقضاء الرابطة العقدية عندما لا يقوم الأطراف بتنفيذ التزاماتهم، فالوقف وجد لكي يتفادى فسخ العقد بعد زوال السبب الذي من أجله أوقف العقد، لذلك لا يمكن تطبيق نظام الوقف إلا إذا كان العقد من الممكن تنفيذه مستقبلاً بعد زوال سبب الوقف[٦٩].

ويمكن استخلاص إمكانية تنفيذ العقد من الصفة الوقتية للوقف فوفقاً للقواعد العامة، يعتبر السبب الذي يحول دون تنفيذ العقد مؤقتاً طالما أنه ينتهي قبل أن يأتي يوم يصبح معه التنفيذ غير مجدٍ وغير مفيد، فإذا تجاوز السبب الإطار الذي يصبح

---

(٦٧) المرجع السابق، ص٢٠٦.

(٦٨) د. خالد الهندباني، المرجع السابق، ص٢٠٧.

(٦٩) المرجع السابق، ص٢٠٧.

فيه، التنفيذ مفيداً ومجدياً فإن عدم التنفيذ يصبح نهائياً وتكون الاستحالة مطلقة ونهائية والصفة الوقتية لعدم التنفيذ لا تتقيد بمدة معينة يصبح بعدها التنفيذ ممكناً لكنها تتقيد بحد معين، مضمونه أن يصير التنفيذ عند تجاوز هذا الحد غير مجد وغير مفيد، إذ يجب على كل حال أن يختفي السبب قبل الوصول إلى هذه النتيجة وإلا فلا معنى للوقف من أساسه[٧٠].

وإسباغ الصفة الوقتية بالنسبة لأسباب الوقف لا يكون إلا بالنظر إلى طبيعة العقد، فالسبب الذي يمكن إسباغ تلك الصفة عليه في عقد لا يمكن ذلك في عقد آخر، كما هو الحال بالنسبة لاعتقال العامل لمدة شهر فقد يعد سبباً وقتياً لوقف عقد عمل محدد لمدة سنة مثلاً ولا يعد كذلك في عقود العمل الموسمية، أو التي أبرمت لفترات وجيزة[٧١].

والصفة الوقتية تحتم أن ينتهي سبب الوقف قبل حلول ميعاد انتهاء العقد، لكن بما أنه بالنسبة للمستقبل لا يمكن الوقوف على وجه اليقين فإنه يجب الاكتفاء بالاحتمال والرجحان فالسبب يمكن اعتباره مؤقت طالما أنه يسمح منذ حدوثه بأن يلوح في الأفق بادرة أمل أو إمكانية لانتهائه، وذلك على كل حال، قبل أن يصبح التنفيذ غير مجدٍ، فمنذ أن تستشف بادرة أمل كهذه حتى ولو كانت ضعيفة فإن الطرف المعني يمكنه اللجوء إلى الوقف طالما أنه مدفوع بدوافع استقرار النظام وسبب نشوئه[٧٢]، فمثال ذلك إذا كان مرض العامل بسيطاً وسوف يؤدي إلى غياب العامل عن العمل فترة قصيرة، فإنه يكون من الممكن اللجوء إلى الوقف دون الفسخ.

ونخلص إلى أنه لا يكفي لتطبيق نظام وقف عقد العمل أن يكون تنفيذ العقد ممكناً في المستقبل فقط وإنما لا بد أن يكون تنفيذه مفيداً ومجدياً، ومتى توافرت هذه الشروط فإنه يتوجب على القاضي أن يحكم بالوقف وخاصة إذا كان الوقف مقرر بنص تشريعي أو بمقتضى بند في العقد أو من خلال اتفاقات العمل الجماعية، فهنا كل ما يملك القاضي هو التأكد من توافر شروط الوقف، على إنه يمكن للقاضي أن

---

(٧٠) محمد منصور، مرجع سابق، ص٢٠.

(٧١) خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٠٨.

(٧٢) محمد منصور، مرجع سابق، ص٢١.

يقرر الوقف دون أن يكون هناك نص تشريعي أو اتفاق على الوقف، إذا ارتأى أن ذلك يحقق مصلحة أطراف العقد، وكما أن الوقف يفرض على القاضي القضاء به فإنه أيضاً يفرض على طرفي العقد(٧٣).

٣,١ أساس وقف عقد العمل

عندما نظم المشرع الأردني عقد العمل بنصوص خاصة راعى في ذلك الجوانب الاجتماعية والإنسانية، لذلك لا بد من بيان الأساس الفلسفي والاجتماعي لنظام وقف عقد العمل قبل البدء في تحديد المفهوم القانوني لوقف عقد العمل، فمن الممكن أن ينتج عن وقف عقد العمل تضارب في المصالح بين أطراف عقد العمل (العامل، صاحب العمل) فتتعارض مصلحة من يتمسك بوقف عقد العمل مع مصلحة من يرغب في تنفيذه(٧٤).

فنظام وقف عقد العمل من جهة قد نجد أساسه في مبدأ ضرورة الاستقرار العقدي، والذي يهدف إلى حماية العقد والمحافظة على الرابطة العقدية بين الطرفين ما أمكن بالنسبة للعامل، ومن جهة أخرى فمصلحة رب العمل تقتضي أن يكون له سلطة تنظيمية تسمح له بإدارة المشروع بما يحقق له الأرباح، فهذا التضارب بين المصالح هو الذي يؤدي إلى اختلاف تأسيس وقف عقد العمل بحسب الجهة التي تتمسك به(٧٥).

١,٣,١ أساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل

إن مصطلح وقف عقد العمل فيه حماية للعامل من إنهاء عقد عمله، فهو يضمن له استمرار عقد عمله بعد زوال سبب الوقف، لذلك نجد أن معظم دساتير

(٧٣) د. خالد الهندباني، المرجع السابق، ص٢٠٩.

(٧٤) د. خالد جاسم الهندباني، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، العدد الرابع، ٢٠٠٠، ص١٧٥-١٧٦.

(٧٥) د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، أبناء وهبة حسان، ١٩٩١، ص٥٦٥.

دول العالم والإعلان العالمي لحقوق الإنسان[٧٦] تنص على الحق في العمل؛ ففي الدستور الأردني تنص المادة (٢٣) على أن:

"١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية.

ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين في أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.

ه. خضوع العامل للقواعد الصحية.

و. تنظيم نقابي حر ضمن القانون.

وهذا ما نص عليه أيضاً الدستور المصري، حيث جاء في نص المادة (٢٢) على "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع".

نلاحظ أن هذه النصوص الدستورية قد ألقت بالمسؤولية على كاهل الدولة بخصوص توفير فرص العمل المناسبة، وأن تعمل على تنظيم سوق العمل، وذلك من خلال سن التشريعات اللازمة وتوفير كل ما من شأنه رفع مستوى العامل المهني وتوفير وسائل الحماية لعمل الأحداث والنساء.

ولم تقف سياسة الدولة عند حد توفير العمل للعامل وإنما سعت أيضاً إلى توفير بعض الوسائل الفنية التي تعمل على الاستقرار الوظيفي للعمال والحد من حالات إنهاء العقد، وتتمثل هذه الوسائل بالرقابة الإدارية والقضائية وفرض

---

[٧٦] المادة (٢٣)، "١. لكل شخص حق العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة، ٢. لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي. ٣. لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

الجزاءات المدنية والجزائية، ومن هذه الجزاءات ما ورد في نص المادة (١٣٩) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام (١٩٩٦) وتعديلاته حيث جاء فيها "كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم يعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار، ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون".

ومما تجدر الإشارة إليه أن أغلب الدول قد سمحت للعمال بتشكيل نقابات عمالية للدفاع عن حقوقهم، وتُلزم بعض الدول أصحاب العمل بأخذ موافقة الجهات الرسمية واللجان النقابية لفصل العامل[٧٧]، ومن هذه الدول (إيطاليا، فرنسا، والنمسا) في حين مثل هذا النظام غير موجود في الأردن.

وأيضاً من ضمن الوسائل التي اتخذتها التشريعات للمحافظة على الاستقرار الوظيفي بالنسبة للعامل ربط علاقة العمل بالمنشاة مما يؤدي إلى ضمان استقرار العقود بالرغم من تغيّر صاحب العمل أو تغيّر النظام القانوني للمنشأة، مع بقاء المنشأة واستمرار نشاطها[٧٨].

فقد يتم التصرف بالمنشأة عن طريق تصرُّف ناقل للملكية حال الحياة مثل بيع المنشأة أو هبتها أو تقديمها في حصة شركة، أو تصرُّف ناقل للملكية إلى ما بعد الوفاة مثل الوصية أو غير ذلك من التصرفات، فهل يترتب على ذلك انقضاء عقود العمل؟

يمكن معالجة الموضوع من خلال الرجوع إلى النصوص الواردة في قانون العمل ثم إلى القواعد العامة.

أولاً: موقف قانون العمل من تغير صاحب العمل

---

(٧٧) انظر في ذلك: د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مؤسسة الثقافة العمالية، ص١١٧-١١٩.

(٧٨) د. عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيُّر صاحب العمل على عقود العمل في القانوني الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، ص٧-٩؛ د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة (١٩٨١) ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٠، ص٤٧٤-٤٧٦.

نتيجة لطبيعة عقد العمل الإنسانية وللكفاح الذي قام به العمال واستطاعوا من خلاله فرض قانون خاص بالعمل والعمال مما دفع جل التشريعات إلى تنظيم قانون العمل ومن بينها المشرع الأردني، وهكذا نجد أن قانون العمل الأردني اتخذ موقفاً مختلفاً تماماً لموقف القانون المدني فنصت المادة (١٦) من قانون العمل رقم (٨) لعام (١٩٩٦) وتعديلاته على أنه "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيّر صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده، وقد أخذ بذلك المشرع في قانون العمل الملغي في المادة (١٥/٦).

وقد أخذ بذات الشيء المشرع المصري في نص المادة التاسعة من قانون العمل رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣)، حيث جاء فيها "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع –ولو كان بالمزاد العلني– أو التنازل أو الإيجار أو غير ذلك من تصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة".

إذن فالمشرع الأردني والمصري يضعان من خلال النصين السابقين مبدأ هام وهو مبدأ استقرار الروابط العمالية عن طريق اعتبار أن للمنشأة ذاتية مستقلة عن شخص صاحب العمل، وتظل قائمة ما دامت المنشأة قائمة[٧٩].

وهذا ما استقرت عليه أحكام محكمة التمييز الأردنية ومن هذه الأحكام: "حيث أن المادة (١٦) من قانون العمل قد اعتبرت بأن عقد العمل يبقى معمولاً به بغض النظر عن تغيّر صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر

---

[٧٩] د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٦٠١-٦٠٨.

عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحَقَّة الأداء قبل تاريخ التغيّر، وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده لذلك يكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف بهذا الخصوص موافقاً للقانون"(٨٠).

وهذا ما قضت به محكمة النقض المصرية حيث جاء في حكم لها أن "انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل، ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وتنصرف إليه آثاره ويكون مسؤولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه"(٨١).

في حين نجد أن بعض التشريعات كقانون العمل الكويتي(٨٢) لم تأخذ بمسألة انتقال عقود العمل في حالة تغيّر شخص صاحب العمل وعملت على تطبيق القواعد العامة من حيث نسبية آثار العقود.

ومن الوسائل التي اتبعتها التشريعات المختلفة للحد من إنهاء العقود هي تنظيم الفصل التأديبي للعمال، فمن المعروف أن سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على العمال هي موكولة إلى صاحب العمل بحكم علاقة التبعية التي تربط العمال بهم، فلذلك تدخلت بعض التشريعات ووضعت بعض القيود لممارسة هذا الحق خوفاً من الاستغلال السيئ لأصحاب هذه السلطة(٨٣).

---

(٨٠) تمييز حقوق رقم (١٩٩٩/١٦٩٢) بتاريخ (٢٠٠٠/٠١/١٩) منشورات عدالة.
تمييز حقوق رقم (١٩٩٢/١٣١٦) بتاريخ (١٩٩٣/١٠/٣٠) منشورات عدالة.
تمييز حقوق رقم (١٩٦٤/٦٣٩) بتاريخ (١٩٦٤/١١/١٥) منشورات عدالة.

(٨١) د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٨٩، ص٢٧٨، هامش ١.

(٨٢) انظر نص المادة (٥٩) من قانون العمل الكويتي، حيث جاء فيها: "ينتهي عقد العمل في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة، أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية، وتصبح مكافآت العمال ديناً واجب الوفاء على الخلف، ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ بمكافآتهم عن المدة السابقة"، وقد وُجِهَّت العديد من الانتقادات، للمزيد انظر: د. عبد الحميد الحفني، مرجع سابق، ص١٧ وما بعدها.

(٨٣) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٧٨.

فمثلاً ألزم المشرع الأردني أصحاب العمل الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في المؤسسة يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها، ومن ضمنها الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل[٨٤]، وقد نص المشرع الأردني على ذلك من خلال المادة (٥٥) من قانون العمل.

ولم يقف المشرع الأردني عند هذا الحد في تقييده للسلطة التأديبية لصاحب العمل وإنما حدد المخالفات التي يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل التأديبي في حـــالة ارتكبها العامل، وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر في نص المادة (٢٨) من قانون العمل الجديد.

هذا بالإضافة إلى الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية على عماله، أي بمعنى أنه يجوز للقضاء أن يعقّب على الجزاءات التي يوقعها صاحب العمل على عماله كأن يبطل هذه الجزاءات أو يقرر حق العامل في التعويض أو توقيع بعض الجزاءات الجنائية على أصحاب العمل عند مخالفتهم لأحكام هذا القانون[٨٥].

وبالإضافة إلى الوسائل السابقة لجأت بعض الدول في سبيل الحفاظ على الاستقرار الوظيفي والروابط العمالية ولتعمل على الحد من حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل إلى نظام وقف عقد العمل كبديل لفسخ عقد العمل.

والقلق المتزايد على حماية العامل هو الذي يوضح اتجاه مشرع قانون العمل إلى الاهتمام بنظام وقف عقد العمل، سواءً أكان أساس هذا الوقف تشريعي أو اتفاقي أو جماعي أو قضائي[٨٦].

---

(٨٤) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، الطبعة الأولى، ١٩٩٨، ص١٤٩.

(٨٥) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٧٨.

(٨٦) Camerlynck (G.H) et G開ard Lyon 玠roit du travail , onzi鐩e 閳ition, Dalloz Paris, ١٩٨٢, p.٢١٤.

ومما يضمن للعامل حقوقه، نجد أن قانون العمل اهتم بتنظيم حصول العامل على الإجازة في حال مرضه وممارسة بعض حقوقه وحرياته كالعمل النقابي أو ممارسة شعائره الدينية، وبما أن العمل يشكل مصدر الرزق الوحيد للعامل فإنه لكي لا يتم اللجوء إلى فسخ عقد العمل فإنه لا بد من إعمال نظام الوقف الذي يكفل للعامل مصدر هذا الرزق وبذلك لا نحمّل صاحب العمل عبء لا يطيقه، فالوقف يكفل استقرار العامل في عمله ويتفادى انقضاء الرابطة العقدية، وعلى هذا فأساس وقف عقد العمل هو أساس اجتماعي وإنساني حتى يتأقلم القانون مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية ولا يقوم على معطيات نظرية جامدة تتناسى الطبيعة الإنسانية لقانون العمل[٨٧].

ثانياً: موقف القانون المدني من تغير صاحب العمل

بالنسبة للعقود الخاضعة للقانون المدني، فإن تغيّر شخص صاحب العمل لا يعتبر في حد ذاته سبباً أجنبياً لإنهاء عقود العمل إلا إذا روعيت شخصية صاحب العمل في العقد وهذا ما نصت عليه المادة (٨٣٠) من القانون المدني الأردني والتي جاء فيها "ينفسخ العقد بوفاة العامل كما ينفسخ بوفاة رب العمل إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد".

والجدير بالذكر أن الخلف العام يأخذ حكم المتعاقد، فتنصرف له آثار العقد الذي أبرمه سلفه بعد وفاة هذا السلف[٨٨]، وقد جاء ذلك في نص المادة (٢٠٦) من القانون المدني الأردني حيث نصت على أنه "ينصرف أثر العقد على المتعاقدين والخلف العام دون إخلال بالقواعد المتعلقة بالميراث، ما لم يتبين من العقد أو من طبيعة التعامل أو من نص القانون أن هذا الأثر لا ينصرف إلى الخلف العام".

---

(٨٧) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٦٥.

(٨٨) د. عدنان إبراهيم السرحان، د. نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني، مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات)، ٢٠٠٠، ص٢٦٩.

أما بالنسبة للخلف الخاص فإن عدم انقضاء عقود العمل لا يعني انتقال العقود بقوة القانون إلى المتصرف إليه فطبقاً للمادة (٢٠٧)[٨٩] من القانون المدني الأردني لا تنتقل حقوق السلف إلى الخلف الخاص، إلا إذا كان عالماً بها وكانت من مستلزمات الشيء الذي انتقل إليه ولا تعتبر الحقوق الناشئة عن عقود العمل من مستلزمات الشيء ولا تنتقل بالتالي بانتقال المنشأة وعليه فإن عدم انتقال هذه الحقوق بقوة القانون أو عند عدم وجود اتفاق يؤدي إلى انقضاء هذه العقود، وهذا الانقضاء يكيف قانوناً على أنه إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل القديم، ويخضع الإنهاء للقواعد العامة سواء في العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً مشروعاً ينفي وصف التعسف، وللعامل الحق في رفض العمل لدى صاحب العمل الجديد، كما أن لصاحب العمل الجديد الحق في إبرام عقود جديدة مع العمال لدى صاحب العمل السابق أو يقبل أي حوالة عقودهم له كلهم أو بضعهم[٩٠].

والمادة (٢٠٧) من القانون المدني الأردني تقابل المادة (١٤٦) من القانون المدني المصري مع الملاحظة إلى أن نص المادة (٢٠٧) يشير فقط إلى الحقوق التي أنشأها العقد في حين أن نص المادة (١٤٦) من القانون المدني المصري تشير إلى الالتزامات والحقوق معاً[٩١].

ومما يجدر الإشارة إليه إلى أن أحكام هاتين المادتين تتفق مع ما هو مقرر في الفقه الإسلامي، فتعتبر الحقوق من مستلزمات الشيء إذا كانت مكملة له، كما تعتبر الالتزامات من مستلزمات الشيء إذا كانت محددة له، وعليه فإن الحقوق المكملة للشيء تعتبر من توابعه، فالتابع ينتقل مع الأصل، كما يجب أن يكون الخلف عالماً بالحق أو الالتزام، علماً حقيقياً ولا يكفي مجرد إمكان العلم[٩٢].

---

(٨٩) حيث جاء فيها "إذا انشأ العقد حقوقاً شخصية تتصل بشيءٍ انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص فإن هذه الحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه".

(٩٠) د.حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٦٠١.

(٩١) د. أنور سلطان، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، منشورات الجامعة الأردنية، الطبعة الأولى، ١٩٨٧، ص١٧٩.

(٩٢) د. عبد الرزاق السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، دار إحياء التراث، ج٥، ص١١-٢٢.

٢,٣,١ أساس الوقف بالنسبة لصاحب العمل

بما أن صاحب العمل له من السلطات التنظيمية التي تسمح له بإدارة العمل وتوجيهه وإيقاع الجزاءات التأديبية على المخالفين من العمال فإنه وفقاً لهذه السلطات التنظيمية قد يلجأ صاحب العمل إلى وقف عقد العمل إما لتأديب عماله المخالفين عن طريق توقيع جزاء الوقف التأديبي عن العمل، وإما لتفادي خسائر معينة قد تلحق بالمشروع نتيجة لتعرضه لحادثة تضر بأدوات الإنتاج، ومثال ذلك في قانون العمل الأردني ما نصت عليه المادة (٣١/أ) حيث جاء فيها: "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محددة المدة أو تعليقها، كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك"، وفي مثل هذه الظروف نجد أن صاحب العمل يلجأ إلى وقف عقد العمل بدلاً من إنهاء الرابطة العقدية مع العامل.

لذا يمكن القول بأن أساس وقف عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل ناتج عن السلطة التنظيمية التي يتمتع بها صاحب العمل والتي تسمح بإدارة العمل بما يحقق له الأرباح ويحافظ على أمواله.

ومما تجدر الإشارة إليه بأن أساس وقف عقد العمل يختلف حسب الجهة التي تتمسك به، فتارة يجد الوقف أساسه في مراعاة الظروف الاجتماعية الإنسانية والحفاظ على استقرار سوق العمل(٩٣)، وتفادياً للجوء إلى فصل العامل؛ ذلك الإجراء الخطير في قانون العمل الذي يفسد الجو الاجتماعي ويشيع الاضطراب(٩٤)، ومن جهة أخرى يجد الوقف أساسه بالنسبة لصاحب العمل بماله من سلطة تنظيمية وتأديبية يحاول من خلالها إدارة المشروع ليعمل على توجيه العمال، وليحقق الفائدة والربح.

---

(٩٣) خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٨١.

(٩٤) د. محمد نصر الدين منصور، نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت، دار النهضة العربية، ص٥.

إلا أنه في بعض الحالات القليلة قد يحقق الوقف مصلحة كل من طرفي العقد كما هو الحال في تعطل أدوات الإنتاج، فمن مصلحة صاحب العمل المحافظة على عماله المهرة إلى حين عودة الإنتاج إلى طبيعته ومن مصلحة العامل أيضاً الاحتفاظ بعمله، لذلك نجد أن الأطراف يسعون للاتفاق على وقف عقد العمل في مثل هذه الحالات(٩٥).

وبعد أن قمت ببيان الأساس الذي يرتكز عليه نظام وقف عقد العمل وذلك من حيث الجهة التي من مصلحتها أن تتمسك به، فلا بد لنا من البحث في وقف عقد العمل كنظام قانوني مستقل، وذلك من خلال التعريف بنظام وقف عقد العمل وخصائص هذا النظام والشروط التي يجب أن تتوفر فيه، والتمييز بينه وبين الأنظمة القانونية التي قد تتشابه معه.

٤,١ تمييز وقف عقد العمل عن بعض الأنظمة القانونية المشابهة

يعتبر وقف عقد العمل من الوسائل الفنية التي تعمل على المحافظة على الرابطة العقدية، وحتى يصبح هذا النظام واضح، لا بد من التمييز بين الوقف كنظام قانوني مستقل وبين الأنظمة القانونية الأخرى المشابهة(٩٦)، فإذا كان لوقف عقد العمل بعض الخصائص التي قد يتشابه فيها الوقف مع بعض الأنظمة الأخرى، فإنه يلزم بيان تلك الخصائص والتي تجعل للوقف كيان مستقل عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة.

١,٤,١ وقف عقد العمل والدفع بعدم التنفيذ

تناولت المادة (٢٠٣) من القانون المدني الأردني الدفع بعدم التنفيذ حيث نصت على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات العقدية مستحقة الوفاء جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزاماه إذ لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به".

---

(٩٥) رمضان عبد الله غانم، وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٧، ص٧٨.

(٩٦) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

وقد أورد القانون المدني المصري هذا الحكم مع المواد الخاصة بالفسخ تحت عنوان "انحلال العقد" حيث نصت المادة (١٦١) على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات العقدية مستحقة الأداء، جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزاماته إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به".

فالدفع بعدم التنفيذ هو "امتناع مؤقت ومشروع عن تنفيذ العقد فهو وسيلة لحمل المتعاقد على الوفاء بالتزامه الذي نشأ في عقد ملزم للجانبين دون الالتجاء إلى حل الرابطة العقدية"[٩٧].

ويتضح من خلال النصوص السابقة أنه لا بد من توافر بعض الشروط والآثار لكي يتم التمسك بالدفع بعدم التنفيذ.

١,١,٤,١ شروط الدفع بعدم التنفيذ

الشرط الأول: أن يكون العقد ملزماً للجانبين

"الدفع بعدم التنفيذ كالفسخ لا يتصور وجوده إلا في العقود الملزمة للجانبين، أما في العقود الملزمة لجانب واحد فلا يمكن تصور الدفع بعدم التنفيذ فيها"[٩٨]، ويشترط قيام العقد الملزم للجانبين، أما إذا انقضى هذا العقد كصدور حكم قضائي بفسخه، فإنه يمكن الاستناد إلى الحق في الحبس عندما يقوم كل من المتعاقدين باسترداد ما قام بأدائه للمتعاقد الآخر، وما يحق له من ثمرات ناتجة عن الشيء، أو فوائد الأداء النقدي بناء على دفع غير المستحق.

ولا يحتاج الطرف الذي يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ إلى إعذار المتعاقد الآخر أو استئذان القاضي، أو استصدار حكماً بفسخ العقد[٩٩].

الشرط الثاني: أن تكون الالتزامات المتقابلة مستحقة الأداء

---

(٩٧) د. عبد الحكيم فودة، إنهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٣٣، ص٦٦.

(٩٨) د. عبد العزيز اللصاصمة، مرجع سابق، ص٢٣٢.

(٩٩) د. أحمد شوقي، مرجع سابق، ص٢٣٤.

يفترض في الدفع بعدم التنفيذ أن توجد التزامات مدنية متقابلة مستحقة الأداء في نفس الوقت، أي تعاصر تنفيذها، ففي البيع مثلاً لا يجوز للبائع أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ وأن يحبس المبيع عن المشتري إلا إذا كان الثمن كله أو بعضه مستحق الدفع ولم يدفع[١٠٠]، والأجل الذي يمتنع مع وجوده الدفع بعدم التنفيذ هو الأجل الذي يكون مصدره الاتفاق، أما إذا كان الأجل قد منح من القاضي، وهو ما يسمى بنظرة المسيرة والتي نصت عليها المادة (٢/٣٣٤)[١٠١] من القانون المدني الأردني، فمع وجود الأجل لا يجوز الدفع بعدم التنفيذ.

وإذا كان الدفع بعدم التنفيذ يستخلص من طبيعة العقد أو العرف وأن التزام المتعاقد واجب الأداء قبل تنفيذ الالتزام المتقابل فإنه لا يجوز للمتعاقد التمسك بعدم التنفيذ، ومثال ذلك بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب الفندق، فالتزام العامل واجب الأداء قبل التزام صاحب العمل ولذا لا يجوز له التمسك بالدفع بعدم التنفيذ، والتزام صاحب العمل أيضاً، وبعبارة أخرى أنه إذا اختلف وقت تنفيذ الالتزامات المتقابلة امتنع على من عليه تنفيذ التزامه أولاً التمسك بالدفع بعدم التنفيذ[١٠٢]، "وفي عقود المدة، وعلى وجه الخصوص في العقود التي تتضمن أداءات دورية يتعين على من عليه تقديم الأداء أن يكون السابق في تنفيذ التزامه، وهكذا يمتنع عليه الدفع بعدم التنفيذ، إلا إذا كان الالتزام المقابل للأداء الأول لم ينفذ بعد بالرغم من حلوله، فيجوز له الامتناع عن تنفيذ الأداء التالي"[١٠٣].

أما في حالة تعاصر تنفيذ الالتزامات المتقابلة كان لكل من المتعاقدين أن يتمسك بالدفع بالتنفيذ إذا لم يوجد سبب قانوني يلزم أحد العاقدين بأن يكون البادئ في التنفيذ، ويتم حل مثل هذه المشكلة وذلك بإتباع إجراءات العرض الحقيقي، أو

---

(١٠٠) د. أنور سلطان، مرجع سابق، ص٢٦٩.

(١٠١) "على أنه يجوز للمحكمة في حالات استثنائية إذا لم يمنعها نص في القانون أن تنظر المدين إلى أجل معقول أو آجال ينفذ فيها التزامه إذا استدعت حالته ذلك ولم يلحق الدائن من هذا التأجيل ضرر جسيم".

(١٠٢) د. مصطفى الجمال، النظرية العامة للالتزامات، الدار الجامعية، طبعة ١٩٨٧، ص٢٣٩، حكم لمحكمة النقض المصرية، ١٩٦٨/٠٢/١٠.

(١٠٣) د. أنور سلطان، مرجع سابق، ص٢٧٠.

بناءً على حكم قضائي بإيداع الأداء المالي في خزانة المحكمة، أو لدى شخص ثالث يقوم بالتسليم والتسلم[١٠٤].

الشرط الثالث: وجوب مراعاة حسن النية في التمسك بالدفع بعدم التنفيذ

لا يجوز للمتعاقد أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ إذا كان المتعاقد الآخر قد قام بتنفيذ الجزء الأكبر من التزامه، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الأردني "ومهما يكن من شيء فليس يباح للعاقد أن يسيء استعمال هذا الدفع فلا يجوز له أن يتمسك به ليمتنع عن تنفيذ التزامه إذا كان الالتزام المقابل قد نفذ في جزء كبير منه وأصبح ما لم ينفذ منه ضئيلاً لدرجة لا يبرز اتخاذ مثل هذا الإجراء"[١٠٥].

فالقاعدة العامة هي وجوب مراعاة حسن النية في تنفيذ العقود كما جاء في المادة (١/٢٠٢) من القانون المدني الأردني "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية"[١٠٦]، فيجب ألا يساء استعمال هذا الحق وذلك بالتطبيق لهذه القاعدة، وعلى ذلك فإذا كان الجزء الذي لم ينفذ من الالتزام قليل الأهمية فلا يجوز للدائن بهذا الالتزام أن يمتنع عن تنفيذ التزامه[١٠٧].

٢,١,٤,١ آثار الدفع بعدم التنفيذ

أولاً: آثار الدفع فيما بين المتعاقدين

يتركز أثر الدفع بعدم التنفيذ في وقف تنفيذ التزام المتعاقد الذي يتمسك به[١٠٨]، وعليه فإنه لا يترتب على الدفع بعدم التنفيذ إذا توافرت شروطه انقضاء الالتزام، وإذا كان العقد من العقود الفورية كالبيع فإن وقف التنفيذ لا يؤثر على مقدار الالتزام، أما إذا كان العقد من عقود المدة كعقد الإيجار أو عقد العمل أو من

---

(١٠٤) د. أحمد شوقي، مرجع سابق، ص٢٣٦.

(١٠٥) المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، مرجع سابق، ص٢٣١.

(١٠٦) تقابل المادة (١٤٨) مدني مصري.

(١٠٧) د. عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص١٥٥.

(١٠٨) د. عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، طبعة، ١٩٨٤، ص٦٧٣.

العقود المستمرة التنفيذ كعقود توريد الغاز أو الكهرباء فإنه يترتب على وقد التنفيذ نقص في كم الالتزام بمقدار الوقف.

وذهب جانب من الفقه إلى القول بأن نظام وقف عقد العمل ما هو إلا تطبيق لنظام الدفع بعدم التنفيذ[١٠٩]، والتي تسمح لأي من طرفي العقد في العقود الملزمة للجانبين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم الطرف الآخر بتنفيذ التزامه[١١٠]، "وهذا ما يسبب الخلط الواضح بين النظامين رغم ما بينهما من اختلافات جوهرية، ونحن نعتقد أن سبب الخلط هو التشابه بين النظامين في بعض الآثار المترتبة عليهما، ففي كل من النظامين يعفى الدائن مؤقتاً من تنفيذ التزامه، وهذا الأثر المشترك لا ينتج عن كون النظامان متماثلين أو متحدين في الطبيعة القانونية، وإنما ينشأ بطبيعة الحال عن الارتباط فيما بين الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة للجانبين، مما يجعل التنفيذ من جهة مقابلاً للتنفيذ من جهة أخرى"[١١١].

وفي الحقيقة وإن كانت بعض حالات الوقف قد تقترب من فكرة الدفع بعدم التنفيذ مثل الوقف التأديبي إلا أنه يبقى العديد من الفروق فيما بين النظامين نذكرهما فيما يلي:

أولاً: بالنسبة للدفع بعدم التنفيذ هو وسيلة دفاع يقررها القانون للمتعاقد في العقود الملزمة للجانبين يخوله بمقتضاها الحق في الامتناع عن تنفيذ التزاماته طالما أن الطرف الآخر لم ينفذ التزامه، ويؤدي ذلك إلى وقف تنفيذ العقد من الجانبين[١١٢]، إذن فهو حق للدائن في مواجهة المدين المقصر في تنفيذ التزامه، في حين نجد أن الوقف قد يتمسك به الدائن أو المدين فالعامل مثلاً وعلى الرغم من أنه مدين بتقديم

---

(١٠٩) د. رمضان عبدالله صابر غانم، مرجع سابق، ص١٦ وما بعدها.

(١١٠) قرار تمييز حقوق رقم (٢٠٠٢/٤٤٤) تاريخ النشر (٢٠٠٢/٠٦/٢٥) منشورات عدالة، حيث قضت محكمة التمييز: "في العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوفِ أحد المتعاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقد الآخر بعد إنذاره أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه.

في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به...".

(١١١) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٩٢.

(١١٢) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص١٨٧.

العمل، فإنه إذا تحقق أحد أسباب الوقف يستطيع أن يتمسك به في مواجهة الدائن (صاحب العمل) حتى يعفى من تنفيذ التزامه طيلة مدة الوقف[١١٣].

ثانياً: إن نظام الدفع بعدم التنفيذ لا يمنع الدائن من المطالبة بالتنفيذ العيني أو الفسخ، في حين نجد أنه في وقف عقد العمل بالرغم من أن أحد الأطراف توقف عن تنفيذ التزامه؛ إلا أنه لا يجوز للطرف الآخر أن يطالب بالتنفيذ العيني أو الفسخ، فالوقف يمنع مؤقتاً طلب التنفيذ العيني أو الفسخ[١١٤].

ثالثاً: بالنسبة لأحكام الدفع بعدم التنفيذ فإن حق المتعاقد في رفض تنفيذ العقد يبقى طالما أن المتعاقد الآخر لم يقم بتنفيذ التزامه[١١٥]، أي بمعنى أن المدة في الدفع بعدم التنفيذ مرتبطة بإرادة المدين بالتزام غير منفذ، في حين أن مدة الوقف غالباً ما يتدخل المشرع لتحديدها، أو القضاء، أو باتفاق الأطراف أو بالاتفاقات الجماعية.

رابعاً: يؤدي نظام الدفع بعدم التنفيذ إلى تأخير تنفيذ الالتزام ولا يؤدي إلى الإعفاء منه، بينما الوقف يؤدي إلى الإعفاء من تنفيذ الالتزام طوال مدة الوقف[١١٦].

وبعد أن استخلصنا التشابه والاختلاف ما بين الوقف والدفع بعدم التنفيذ فإننا نستطيع القول بأن الوقف يتميز تماماً عن نظام الدفع بعدم التنفيذ، وذلك بسبب الاختلاف في الطبيعة القانونية والآثار.

٢,٤,١ تمييز وقف عقد العمل عن العقد الموقوف

لم يعرّف المشرع الأردني العقد الموقوف في القانون المدني الأردني، كما فعل في تعريف العقد الصحيح والعقد الباطل، والعقد الفاسد في المواد (١٦٧، ١٦٨، ١٧٠) على التوالي، وعليه يمكن تعريف العقد الموقوف بأنه هو "العقد المشروع بأصله ووصفه الذي منع نفاذه تخلف أحد شروط النفاذ والذي يفيد حكمه بإجازته ممن يملك حق الإجازة".

---

(١١٣) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

(١١٤) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٩٣.

(١١٥) د. محمد منصور، مرجع سابق، ص١١.

(١١٦) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

واستمد المشرع الأردني العقد الموقوف من الفقه الإسلامي، فهو تصور إسلامي محض لا تعرفه القوانين الغربية ولا القوانين المتأثرة بها[١١٧]، وأيضاً من القوانين العربية التي أخذت بالعقد الموقوف قانون المعاملات الإماراتي[١١٨].

ويتشابه هذا العقد مع العقد الباطل بطلاناً نسبياً في القانون المدني المصري مع فارق أساسي في الحكم، فالعقد الموقوف هو عقد نشأ صحيحاً لكنه لا يرتب آثاره ويبقى موقوفاً على إجازة من تقرر التوقف لمصلحته، في حين أن العقد الباطل بطلاناً نسبياً ينشأ صحيحاً ويرتب آثاره ولكنه قابل للإبطال، فإما أن يتقرر بطلانه فينعدم وجوده القانوني وتزول جميع آثاره بأثر رجعي، وإما أن تلحقه الإجازة أو يتم في شأنه التقادم فيزول عنه البطلان[١١٩].

وشروط النفاذ التي إن تخلفت منعت نفاذ العقد هي، الولاية على محل العقد وتكون بثبوت حق الملك للعاقد في هذا المحل أو النيابة عن المالك وإلا يتعلق بالمحل حق للغير كان يكون مرهوناً، وغير المالك هو الفضولي الذي يحتاج تصرفه إلى إجازة المالك الحقيقي ومالك العين المرهونة أو المستأجرة ليست له ولاية كاملة على المحل لتعلق حق المرتهن والمستأجر فيلزم إجازة تصرفه من الدائن والمستأجر، والولاية على التصرف تكون باستكمال العاقد القدر الواجب من الإدراك لنوع التصرف الذي يباشره[١٢٠].

ويتضح مما تقدم أن وقف عقد العمل يختلف تماماً عن العقد الموقوف فالعقد الموقوف هو عقد نشأ صحيحاً ولكنه لا يرتب آثاره إلا إذا لحقته الإجازة، أما وقف عقد العمل يفترض أن العقد قد نشأ صحيحاً ونافذاً لكن لسبب معين طرأ عليه أثناء التنفيذ يتوقف تنفيذه لمدة معينة[١٢١].

---

(١١٧) صلاح الدين محمد شوشاري، نظرية العقد الموقوف في القانون المدني، الطبعة الأولى، ٢٠٠١، ص٢٥-٢٦.

(١١٨) انظر نصوص المواد (٢١٤، ٢١٥، ٢١٦، ٢١٧) من قانون المعاملات الإماراتي.

(١١٩) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(١٢٠) د. منذر الفضل، النظرية العامة للالتزامات، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، ١٩٩٥، ص٢٣٤.

(١٢١) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

٣,٤,١ التمييز ما بين وقف عقد العمل والفسخ

يمكن تعريف الفسخ بأنه "حل للرابطة العقدية، بناءً على طلب أحد طرفي العقد، إذا أخل الطرف الآخر بالتزاماته"[١٢٢]. ويفترض الفسخ وجود عقد ملزم للجانبين يتخلف فيه أحد المتعاقدين عن الوفاء بالتزامه[١٢٣]، وأن لا يكون طالب الفسخ مقصراً في تنفيذ التزامه، وأن يكون قادراً على إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل التعاقد.

وتقوم نظرية الفسخ على فكرة الارتباط ما بين الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة للجانبين، ذلك أن طبيعة هذه العقود تقتضي أن يكون التزام أحد المتعاقدين مرتبطاً بالتزام المتعاقد الآخر، ومن ثم يصبح أمراً طبيعياً أنه إذا لم يقم أحد المتعاقدين بتنفيذ التزامه جاز للمتعاقد الآخر أن يوقف هو من جانبه تنفيذ ما في ذمته أو أن يتحلل نهائياً من هذا الالتزام[١٢٤].

وقد أخذ المشرع الأردني في المادة (١/٢٤٦)[١٢٥] من القانون المدني الأردني بقاعدة الفسخ لعدم الوفاء بالعقد[١٢٦].

وذهب بعض الفقهاء إلى أن الوقف ليس إلا تطبيقاً للفسخ المؤقت، على أساس أن الوقف يحدث أثناء وجود عقد مستمر دون أن يمس العقد لا في آثاره السابقة ولا في آثاره اللاحقة على فترة الوقف، ومن ثم يؤدي الوقف في العقود المستمرة إلى محو جزئي ونهائي لآثار العقد في فترة الوقف، وهذا يؤدي إلى أن العقد يُنفذ في النهاية تنفيذاً جزئياً، وهي نفس آثار الفسخ.

---

(١٢٢) د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص٦١١.

(١٢٣) عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص٢١٧.

(١٢٤) محمد محمود المصري، محمد أحمد عابدين، الفسخ والانفساخ والتفاسخ، في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف، الإسكندرية، طبعة ١٩٨٦، ص٢.

(١٢٥) تقابل نص المادة (١٥٧) من القانون المدني المصري.

(١٢٦) د. صلاح الدين الناهي، الوجيز الوافي، مصادر الحقوق الشخصية، مصادر الالتزامات، مطبعة البيت العربي، ص١٩٨.

ولكن تعرض هذا التحليل إلى النقد[١٢٧] وذلك بسبب اختلاف نظام الوقف عن نظام الفسخ، وخصوصاً إذا عرفنا أن الوقف كنظام لم يوجد إلا لتفادي آثار افسخ، فالمتعاقد يلجأ إلى الفسخ عندما ييأس من عدم تنفيذ المتعاقد الآخر لالتزامه، فيطلب الفسخ ليتحلل من العقد، إما بطريق القضاء وإما بإرادته المنفردة بناءً على اتفاق مسبق، ويترتب على الفسخ انقضاء العقد بالنسبة للمستقبل في العقود الزمنية، في حين أنه بالنسبة للعقد خلال فترة الوقف يكون موجود ولكن بعض آثاره تم إسقاطها، ولا يؤدي الوقف إلى زواله في المستقبل، بل في أغلب الحالات ينتهي وقف عقد العمل باستئناف علاقات العمل، أي باستئناف التنفيذ، فالوقف لا يمس الرابطة العقدية إنما يؤدي إلى تجميد بعض آثارها خلال فترة الوقف.

وإذا سلمنا بأن الوقف فسخ فإن ذلك سوف ينفي عن العامل صفته كعامل طوال فترة الوقف مع أن الثابت أن هذه الصفة لا تترتب على الأداء الفعلي للعمل، وتبقى للعامل صفته كعامل خلال فترة الوقف، ويظل ملتزماً ببعض الواجبات، هذا بالإضافة إلى أنه إذا قلنا بأن الوقف فسخ فيجب أن نعترف للدائن بالالتزام غير المنفذ بالخيار بين الفسخ أو التنفيذ الناقص للعقد مع أن هذا الحق لا وجود له في واقع وقف عقد العمل.

لذلك ليس من المنطق أن يُعد الوقف نوعاً من الفسخ وإنما هو نظام قانوني مستقل عنه.

٤,٤,١ التمييز بين وقف عقد العمل والقوة القاهرة

يمكن تعريف القوة القاهرة، والحادث الفجائي "بأنها الحادث الخارجي عن إرادة الأطراف المتعاقدة وغير المتوقع والذي يستحيل دفعه، ويؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية"[١٢٨].

---

[١٢٧] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٥٠-٥١، د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٩٤-١٩٥.

[١٢٨] د. علي محمد علي عبد المولى، رسالة دكتوراه، الظروف التي تطرأ أثناء تنفيذ العقد الإداري، ١٩٩١، ص٤٢٩

والقوة القاهرة يمكن التمثيل عليها بالصاعقة، والفيضان، والإعصار وحالة الحرب، والغارة، والثورة، وقطع الطرق، وأوامر السلطة الشرعية، وفعل الغير، والفتنة الداخلية(١٢٩).

ويجب أن يكون الحادث الفجائي أو القوة القاهرة مما يستحيل على الشخص العادي دفعه، فالمعيار هنا موضوعي وهو معيار الشخص اليقظ(١٣٠)، والمقصود بالاستحالة هنا هي الاستحالة المطلقة سواء أكانت مادية أم معنوية، أما إذا كانت الاستحالة نسبية فإن ذلك لا يعفي المدين من المسؤولية ولا يكفي في الحادث حتى يعد حادث فجائي أو قوة قاهرة أن يكون كل منهما مستحيل التوقع بل لا بد أن يكون مستحيل الدفع على المدين.

وعليه فإنه إذا استحال على المدين تنفيذ التزامه لسبب أجنبي استحالة مطلقة أو دائمة انقضى الالتزام وإذا كان هناك التزاماً متقابلاً انقضى أيضاً تبعاً لذلك وانفسخ العقد، أما إذا كانت استحالة مؤقتة أو نسبية فإنها لا تؤدي إلى انقضاء العقد، وإنما إلى وقف تنفيذه ومحو جزئي لآثاره خلال فترة الوقف بحيث ينقص من الالتزام المقابل جزءاً يناسب الجزء الذي استحال تنفيذه(١٣١).

ويبدو أنه يوجد تشابه فيما بين آثار الوقف وآثار الاستحالة المؤقتة، لذلك ذهب فريق من الفقه إلى أن وقف العقد هو توسعة الآثار القوة القاهرة المؤقتة، وعليه أرى أن يتم تناول شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة لتحدد مدى تطابقها مع نظام وقف تنفيذ عقد العمل، وهي(١٣٢):

أولاً: استحالة تنفيذ مؤقتة

---

(١٢٩) تمييز حقوق رقم (١٩٧٤/٣٩) تاريخ (١٩٧٤/٠٢/١٢) المنشور على الصفحة ٦٣٦، من مجلة نقابة المحامين السنة ١٩٧٤.

(١٣٠) د. عبد الناصر توفيق العطار، مصادر الالتزام، ص٢٧٤.

(١٣١) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

(١٣٢) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٩٦.

يقصد بذلك ألا تكون استحالة التنفيذ دائمة[١٣٣]، فإنه لا مجال للحديث عن وقف العقد، فالإبقاء على الرابطة التعاقدية بإعمال فكرة الوقف قصد به إعطاء فرصة لحياة مستقبلية للعقد، فإذا تحققت عدم إمكانية تلك الحياة فلا فائدة من الوقف.

ولا يشترط في الاستحالة المؤقتة بعد زوالها إمكانية التنفيذ في المستقبل فقط بل لا بد من أن يكون التنفيذ مجدياً ومفيداً أيضاً، فإذا حدد الأطراف للتنفيذ موعداً يجب أن يتم خلاله وتأخر هذا التنفيذ بفعل القوة القاهرة المؤقتة ثم أصبح ممكناً في المستقبل فلا جدوى منه، وفي هذه الحالة فإن الأثر المترتب على القوة القاهرة هو الانفساخ وليس الوقف بالرغم من أن هذه الاستحالة مؤقتة[١٣٤].

والجدير بالذكر أنه يجب أن نضع في الاعتبار مدة العقد وبين مدى الإعاقة التي تقع بفعل القوة القاهرة المؤقتة، فإذا ظلت القوة القاهرة المؤقتة إلى حين انتهاء مدة العقد، فإن ذلك يؤدي إلى انفساخه وليس مجرد وقفه[١٣٥]، فإذا كان العقد محدد واتفق الطرفان على وجوب التنفيذ خلال هذه المدة، ثم وقع الحادث المؤقت وترتب عليه الحيلولة بين المدين وتنفيذ التزامه، وظلت الإعاقة مستمرة إلى وقت نهاية العقد فإنه لا فائدة من استمرار التنفيذ بعد ذلك[١٣٦].

ولكن إذا لم تكن مدة العقد نفسها غير معروفة، كما هو الحال في العقود الزمنية غير محددة المدة، أو كانت مدة الاستحالة غير معروفة، كما هو الحال في مرض العامل ولم يعرف تاريخ الشفاء من المرض، وكان عقد عمله غير محدد المدة، فما هو أثر القوة القاهرة المؤقتة على عقد عمله؟

ذهب جانب من الفقه إلى الأخذ بالصفة الوقتية للحادث في مثل هذه الحالات وعملوا على استبعاد تطبيق القوة القاهرة التي تعمل على إنهاء العقود، إلا إذا كانت الاستحالة مطلقة، فالوقف هدفه إتاحة الفرصة لتنفيذ العقد في المستقبل، مع الإبقاء على الرابطة العقدية، فالوقف رهان على المستقبل ولكن لا شيء يؤكد كسب هذا

---

(١٣٣) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات، مرجع سابق، ص١٩٠.

(١٣٤) رمضان غانم، مرجع سابق، ص٣٦.

(١٣٥) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات، مرجع سابق، ص١٩١.

(١٣٦) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٣٧.

الرهان، فهنا يقف العقد ولا ينفسخ إلا في الوقت الذي يصبح فيه تنفيذ العقد غير مفيدٍ وغير مجدٍ.

والصفة الوقتية أو النهائية للاستحالة لا يجوز أن تقدر بطريقة محددة ومطلقة، وإنما نبحث عن قصد المتعاقدين فإن قصدا أن يتم التنفيذ في فترة محددة وتعداها المدين بفعل العائق فإنه لا فائدة من التنفيذ اللاحق.

ومن ثم تعتبر الاستحالة نهائية إذا كانت مدة الوقف تتعارض مع الغرض المقصود من التعاقد، فينفسخ العقد في هذه الحالة، أما إذا تبين أن طول مدة الاستحالة أمر ثانوي بالنسبة للمتعاقدين فلا مجال لفسخ العقد، فالأولى هو تطبيق وقف العقد(١٣٧).

وتتطلب الاستحالة المؤقتة شرطاً ضمنياً، وهو ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً أساسياً في العقد، فلا يمكن تطبيق الوقف إلا إذا كانت مدة التنفيذ لها دوراً ثانوياً في العقد، فإذا كانت مدة التنفيذ جوهرية في الاستحالة المؤقتة فيجب أن يتم التنفيذ خلالها، وإلا عُدَّ غير مجدٍ وغير مفيد، فاستمرار الإعاقة إلى هذا الميعاد يحول دون القول بوقف تنفيذ العقد، فهنا نلجأ إلى انفساخ العقد وليس إلى وقفه(١٣٨).

ثانياً: استحالة تنفيذ لا ترجع إلى أحد المتعاقدين

يجب أن تكون الاستحالة بسبب خارجي عن المدين، لأن الاستحالة في التنفيذ الراجعة إلى المدين لا تعفيه من تنفيذ التزامه، ولا تستوجب تطبيق نظرية القوة القاهرة، وإنما يحق للمتعاقد الآخر اللجوء إلى طلب التنفيذ بمقابل أو فسخ العقد قضاءً أو اتفاقاً(١٣٩).

لذلك إذا استحال على العامل القيام بالعمل المكلف به أو استحال على صاحب العمل تمكين العامل من القيام بهذا العمل، وكانت هذه الاستحالة بسبب أجنبي عن

---

(١٣٧) د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات، مرجع سابق، ص١٩٠، رمضان غانم، مرجع سابق، ص٣٨.

(١٣٨) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٩٧.

(١٣٩) المرجع السابق، ص١٩٧.

المتعاقدين أي بفعل لا يمكن توقعه أو دفع نتائجه، ومعيار عدم التوقع هنا هو الشخص المعتاد، فإن عقد العمل ينفسخ فور تحقق هذه الاستحالة، ويتم ذلك بقوة القانون فلا يحتاج إلى إخطار سابق ولا يوجب تعويضاً على أحد المتعاقدين للآخر(١٤٠).

والوقف الناتج عن نظرية القوة القاهرة يختلف عن الوقف الناتج عن إعمال الدفع بعدم التنفيذ، ففي الأولى التنفيذ غير واجب على المدين في حين أنه قي الثانية يكون التنفيذ واجباً عليه(١٤١).

وبعد أن استعرضنا لمفهوم نظرية القوة القاهرة المؤقتة، وشروطها بقي علينا أن نتناول مدى صلاحيتها كأساس لوقف عقد العمل، في حين تجدر الإشارة إلى أنه ليس من المنطق أن نقرر التماثل فيما بين نظامين قانونين نتيجة لتشابه بعض الآثار المترتبة عليهما، وإنما لا بد من النظر إلى الطبيعة القانونية لكل نظام وغايته ومجمل آثاره، فإذا كانت القوة القاهرة المؤقتة تؤدي إلى محو جزئي لآثار العقد خلال فترة الاستحالة، وهي تتشابه مع نظام الوقف في هذا، فإن ذلك لا يعطي المبرر لأن يعد الوقف امتداداً لنظرية القوة القاهرة(١٤٢).

ففي الحقيقة ذهب بعض الفقه إلى القول بالإبقاء على استحالة التنفيذ لتمييز وصف الحادث المشكل للقوة القاهرة مع إحداث تعديل جوهري في مضمونه بإضافة فكرة الاستحالة المعنوية، فبغض النظر عن الاستحالة المادية في القانون المدني فإنه هناك حالات لا يمكن أن يُطلب فيها بحسن نية من العامل أن ينفذ التزامه بأداء العمل حال تحقق هذه الحالات، وهذا الشيء يسمح بدخول بعض الأحداث العائلية واعتبارها من تطبيقات وقف عقد العمل مثل زواج العامل، وولادة طفل، أو موت أحد الأصول أو الأولاد، فهذه الحالات تتوافر فيها شروط استحالة التنفيذ من الناحية المادية إذا ما طبقنا هذا الشرط حرفياً(١٤٣).

---

(١٤٠) د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، ١٩٨٣، ص٥٩٩.

(١٤١) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٣٦.

(١٤٢) د. خالد الهنبداني، مرجع سابق، ص١٩٨.

(١٤٣) رمضان غانم، مرجع سابق، ص٤٠.

"فإذا كانت هناك العديد من الحالات التي يوقف فيها عقد العمل نتيجة لتوافر شروط القوة القاهرة مثل حالة نشوب حريق في المصنع أو تعطل ميكانيكي مفاجئ فهذه الحالات التي يتوقف فيها عقد العمل تتسم بخصائص القوة القاهرة وتستجمع شروطها فإن هناك العديد من الحالات التي يتوقف فيها عقد العمل ولا تتوافر فيها شروط القوة القاهرة مثل حالة الالتحاق بالزوج، أو التفرغ لتربية الأطفال"(١٤٤).

هذا بالإضافة إلى أنه في بعض حالات الوقف التي تتوافر فيها شروط القوة القاهرة إلا أن آثارها في قانون العمل تختلف عما هو معمول به في القواعد العامة في القانوني المدني، ومثال ذلك المادة (٥٠) من قانون العمل الأردني حيث تنص على: "إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة، وإن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر عن ستين يوماً في السنة" فمن خلال هذا النص وعلى الرغم من توافر شروط القوة القاهرة في هذه الحالة والتي تؤدي حسب القواعد العامة إلى إعفاء المدين من تنفيذ التزامه وانقضاء الالتزام المقابل تبعاً لذلك، فإن صاحب العمل يبقى ملزماً بدفع الأجر خلال العشرة أيام الأولى في السنة، ونصف الأجر إذا لم تزد مجموع العطل عن ستين يوماً في السنة(١٤٥).

والخلاصة أن نظرية القوة القاهرة تهدف إلى إعفاء المدين من تنفيذ التزام استحال عليه وعدم ترتيب مسؤولية على ذلك، فالقوة القاهرة هي نظام مقرر للمدين، في حين أن الوقف قد يكون لصالح المدين من جهة وقد يكون لصالح الدائن، وقد يقرر كجزاء على المدين (الوقف التأديبي).

---

(١٤٤) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٥.

(١٤٥) المرجع السابق، ص ٢٨٥.

وأيضاً نظام القوة القاهرة ينطلق من فرضية استحالة التنفيذ فهو يؤدي إلى زوال الرابطة العقدية، أما الوقف فهو يفترض إمكانية تنفيذ العقد في المستقبل يعمل على المحافظة على الرابطة العقدية[١٤٦].

أما عن صفة التأقيت فهي ليست أساسية ولا مطلقة في خصوص وقف عقد العمل، فبالنسبة للحمل والولادة للمرأة العاملة نجد أن أغلب التشريعات قد نصت على وقف عقد العمل لمدة تختلف من بلد إلى أخرى، فنجد أن التشريع الأردني أعطى للعاملة الحق في وقف عقد عملها لمدة عشرة أسابيع على أن تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، في حين أن التشريع المصري أعطى الحق في وقف عقد عملها لمدة خمسين يوماً تشمل المدة السابقة والتالية للولادة[١٤٧].

وصفة التأقيت في الاستحالة تصلح معياراً لوقف عقد العمل لو أن جميع حالات الوقف قصد منها مجرد استئناف علاقات العمل في المستقبل، ولكن في بعض الحالات يقصد منها تحقيق حماية لأحد طرفي العقد في مواجهة حادث ما، ففي حالة الحمل والولادة لا يقصد فقط مجرد عودة علاقات العمل بعد الولادة، وإنما يقصد بالدرجة الأولى حماية صحة الأم واحترام حقها في الإنجاب.

إذن فصفة التأقيت لا تصلح أساساً لوقف عقد العمل حيث أن مدة زمنية طويلة قد تكون مجرد تطبيق للوقف في حين أن مدة أقل منها قد تكون سبباً في الفسخ كما هو الحال في التطوع الاختياري في الجيش في زمن الحرب في فرنسا.

ومن ذلك كله نخلص إلى أن الأفكار التقليدية الموجودة في القانون المدني لا تصلح أساساً لوقف عقد العمل[١٤٨].

٥,٤,١ التمييز بين وقف عقد العمل والعقد القابل للإبطال في القانون المدني المصري

---

[١٤٦] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص١٩٨.

[١٤٧] المادة (٩١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣).

[١٤٨] رمضان غانم، مرجع سابق، ص٤٤-٤٧.

العقد القابل للإبطال أو العقد الباطل بطلاناً نسبياً هو "عقد يولد ويقوم لتوافر كل أركانه، ولكنه ينطوي على سبب يصلح لإعدامه، فإن أعمل فيه هذا السبب، أجهز عليه وألحقه بالتالي البطلان، وإلا بقي منتجاً لآثاره، إلى أن يجيء وقت يتطهر فيه من سبب الفساد الذي كان ينطوي عليه، وعندئذٍ يزول خطر البطلان الذي يتهدده أي أنه يصبح عقد تام الصحة"(١٤٩).

إذن فالعقد القابل للإبطال هو عقد صحيح يرتب آثاره حتى يقضى ببطلانه، فإذا قضي ببطلانه أُلحق بالعقد الباطل بطلاناً مطلقاً وتعين إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وفكرة العقد الموقوف أفضل من فكرة العقد القابل للإبطال، وذلك لأن العقد الذي يشوبه نقص في الأهلية أو عيب في الرضا أو انعدام الولاية على المحل، يفضل أن يقف حتى تلحقه الإجازة، فهذا أحسن من أن ينفذ ويرتب آثاره حتى يطلب إبطاله، وذلك تحاشياً للتعقيدات التي تنشأ عند إبطال العقد بعد نفاذه(١٥٠)، كإعادة الحال إلى ما كانت عليه.

وحالات القابلية للإبطال يمكن أن تنشأ من اختلال الأهلية في أحد أطراف العقد، فإذا اختلت الأهلية بأن صدر العقد من شخص قاصراً وناقص الأهلية، كان العقد قابلاً للإبطال، ممن شرع البطلان لمصلحته، لكن ضمن شروط وحدود ومواضيع معينة، ففي التصرفات المالية التي يقوم بها القاصر لا يكون العقد قابلاً للإبطال إلا إذا كانت هذه التصرفات من نوع التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، أما التصرفات الضارة ضرراً محضاً فتعتبر تصرفات باطلة(١٥١)، وإذا شاب رضاء المتعاقد عيب يفسده، وعيوب الرضا هي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال، ويقع العقد أيضاً قابلاً للإبطال في كل حالة ينص فيها القانون على اتسامه بهذا

---

(١٤٩) د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص٤٦٧.

(١٥٠) د. أنور سلطان، مرجع سابق، ص١٤٧.

(١٥١) محمود المظفر، مصادر الالتزام، نظرية العقد، دار حافظ للنشر، ٢٠٠٢، ص٢٩٩-٣٠٠.

الوصف[١٥٢]، ومن هذه الحالات بيع ملك الغير، والبيع بغير علم المشتري بالمبيع علماً كافياً[١٥٣].

والعقد القابل للإبطال هو عقد توافرت له كل أركانه، وعليه فهو ينعقد منتجاً لكل آثاره، وكل ما في الأمر أن خللاً يصيب أحد أركان العقد، وهذا الخلل ليس من الجسامة بحيث يؤدي بذاته إلى انهيار العقد، ولكنه يعطي المتعاقد الذي تضرر من وجوده الحق في إبطال العقد، وقابلية العقد للإبطال لا تلحق العقد دوماً، وإنما هي فترة مؤقتة تلازمه من نشوئه إلى وقت معين يطول أو يقصر، ولكنه ينتهي بالضرورة يوماً، فالعقد القابل للإبطال إما أن يعمل فيه الإبطال فينهار ويبطل، وإما أن يتطهر من سبب الفساد الذي ينطوي عليه فيصبح صحيحاً ونهائياً[١٥٤].

ويتم تصحيح العقد القابل للإبطال بأحد أمرين: الإجازة أو التقادم، وسنتناولها في الفرعين التاليين:

١,٥,٤,١ الإجازة

"هي تصرف من جانب واحد تنتج أثرها بمجرد صدورها، ولو لم يصدر قبول لها من الطرف الآخر، ولا يجوز الرجوع فيها بحجة عدم صدور هذا القبول"[١٥٥].

ويشترط سلامة إرادة المجيز من العيوب، ويقتضي ذلك علم المجيز بالعيب الذي يشوب العقد، ومن جهة أخرى يشترط أيضاً توافر الأهلية اللازمة للإجازة، وعليه فإنه لا يجوز ربط أهلية الإجازة بالأهلية الخاصة بالعقد الأصلي، إذ يلزم بالنسبة للإجازة توافر أهلية التصرف، ويستثنى من ذلك إجازة التصرفات النافعة نفعاً محضاً بالنسبة للمجيز، فيكتفى بأهلية التمييز، والتعبير عن الإجازة قد يكون صريحاً، والقاعدة أن الإجازة رضائية ولا تحتاج إلى شكل معين، حتى لو كان العقد

---

(١٥٢) د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص٤٦٨.

(١٥٣) انظر المادة (٤٦٦/١) و (٤١٩) من القانون المدني المصري.

(١٥٤) د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص٤٦٩.

(١٥٥) د. أنور طلبة، انحلال العقود، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٤، ص٢١٣.

الأصلي شكلياً، ويمكن أن تكون الإجازة ضمنية، وذلك من خلال القيام بأي عمل يتضمن بالضرورة نية صاحبه في النزول عن حقه في التمسك بإبطال العقد، كتنفيذ العقد اختيارياً أو القيام بأي عمل مادي أو تصرف قانوني يتضمن تسليماً بحقوق العاقد الآخر المستمدة من العقد القابل للإبطال، كبنائه على أرض اشتراها، ولا يكفي لذلك مجرد السكوت عن طلب إبطال العقد، ولقاضي الموضوع سلطة تقدير قيام الإجازة شريطة أن يكون بيانها سائغاً[١٥٦].

والأثر الذي يترتب على الإجازة سواء أكانت صريحة أم ضمنية، هو تطهير العقد من العيب الذي كان يعتريه، إذن فالإجازة لا ترتب هذا الأثر إلا بالنسبة إلى ذات العيب الذي انصبت عليه، والذي استهدف بها تصحيح العقد فيه، فإن قام العقد على أكثر من عيب وحصلت الإجازة بالنسبة إلى عيب دون الآخر فإن العقد يتصحح منه ولكنه يبقى مشوباً بالعيوب الأخرى، وقابلاً للإبطال بسببها، ومثال ذلك لو قام قاصر بشراء خاتم على أنه من الألماس، ثم تبين أنه من الزجاج، فهنا يقع العقد قابلاً للإبطال لسببين، هما: نقص الأهلية والغلط، فإن جاء المشتري بعد بلوغه سن الرشد، وأجاز العقد، إلا أنه لا زال واقعاً في الغلط، فإن العقد يتحرر من العيب الذي كان يشوبه نتيجة نقص الأهلية، دون ذاك الذي يشوبه بسبب الغلط؛ لأنه لا يمكن القول بأن الإجازة انصبت على هذا العيب الآخر.

وإذا كان أثر الإجازة هو تصحيح العقد القابل للإبطال، نتيجة تطهيره من العيب الذي كان يتضمنه، فيقال هنا أنها تفعل ذلك بأثر رجعي يستند إلى تاريخ إبرام العقد، وذلك دون إخلال بحقوق الغير، وهذا القول هو مجرد عن المعنى، وذلك لأن العقد القابل للإبطال قبل إجازته هو عقد صحيح ومنتج لآثاره، وعليه فهو ليس في حاجة إلى أن ترتد الإجازة إلى ماضيه لتصحيحه[١٥٧].

١,٤,٥,٢ التقادم

---

(١٥٦) د. أحمد شوقي، مرجع سابق، ص١٤٥.

(١٥٧) د. عد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ٤٧٧.

تنص المادة (١٤٠) من القانون المدني المصري على أنه: "١.يسقط الحق في إبطال العقد إذا لم يتمسك به صاحبه خلال ثلاث سنوات. ٢. يبدأ سريان هذه المدة، في حالة نقص الأهلية، من اليوم الذي يزول فيه هذا السبب، وفي حالة الغلط أو التدليس، من اليوم الذي ينكشف فيه، وفي حالة الإكراه، من يوم انقطاعه، وفي كل حال لا يجوز التمسك بحق الإبطال لغلط أو تدليس أو إكراه إذا انقضت خمس عشر سنة".

فالجدير بالذكر أن طلب إبطال العقد القابل للإبطال لا يثبت لصاحبه إلا لأجل محدد، فإذا انقضى هذا الأجل، سقط هذا الحق[١٥٨]، وتدعمت صحة العقد، ومن الحالات التي يسقط فيها الحق في الإبطال بالتقادم بمضي سنة من تاريخ العقد حالة الاستغلال عملاً بنص المادة (٢/١٢٩) من القانون المدني المصري[١٥٩].

ويتقرر الإبطال للشخـــص الذي شرع الإبطال لمصلحته، وعليه قضت المادة (١٣٨) من القانون المدني المصري على أنه "إذا جعل القانون لأحد المتعاقدين حقاً في إبطال العقد فليس للمتعاقد الآخر أن يتمسك بهذا الحق "فالمشرع عندما ينص على ذلك فهو يهدف إلى حماية مصلحة العاقد الذي أدى الخلل في العقد إلى الإضرار به، ولا يكون لغير هذا العاقد أن يتمسك بالإبطال، بل ولا يجوز للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها، ويجوز للعاقد الذي تقرر الإبطال لمصلحته أن يتمسك به وحده، وعلى أية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمام محكمة الاستئناف، وينتقل حق طلب الإبطال بعد موت المتعاقد الذي تقرر لمصلحته إلى ورثته باعتبارهم خلفاً عاماً له، كما أن لدائنيه أن يباشروه باسمة ونيابةً عنه، إعمالاً للدعوى غير المباشرة، وليس للقاضي سلطة تقديرية في إجابة طلب الإبطال أو منعه، في حين أنه يستثنى من هذا الأصل الحالات التي يقضي فيها القانون بخلاف

---

(١٥٨) المرجع السابق، ص٤٧٨.

(١٥٩) د. أنور طلبة، مرجع سابق، ص٢٢٠.

ذلك، ومثال ذلك العقد الذي يشوبه عيب الاستغلال[١٦٠]، فيكون إبطاله أمراً جوازياً للقاضي[١٦١].

وبناءً على ما تقدم يمكن القول بأن وقف عقد العمل يختلف عن العقد القابل للإبطال من حيث:

أولاً: وقف عقد العمل يؤثر في الالتزامات المترتبة على عقد العمل فهو لا يمس العقد في جوهره، في حين أن العقد القابل للإبطال إذا أعمل فيه سبب الإبطال فإنه سوف يؤدي إلى بطلان العقد.

ثانياً: يتضح من خلال التعريف السابق للعقد القابل للإبطال أنه خيار للطرف الذي تقرر في مصلحته الإبطال، وينتقل إلى الورثة باعتبارهم خلفاً عاماً، كما أن لدائنيه أن يباشروه باسمه نيابةً عنه إعمالاً للدعوى غير المباشرة، في حين أن وقف عقد العمل يتقرر إما بنص القانون أو بناءً على اتفاقات جماعية أو بموجب عقد العمل الفردي، وعليه فلا يجوز للعامل مثلاً أن يتنازل عن هذا الحق في بعض الحالات إذا كان مقرراً لمصلحته بموجب نص القانون كما هو الحال في إجازة الأمومة.

ثالثاً: إذا أعمل السبب الذي يؤدي إلى إبطال العقد فإن العقد يبطل بأثر رجعي، ويجب إعادة الحال إلى ما كانت عليه، في حين أن وقف عقد العمل لا يؤدي إلى بطلان العقد إذا تحقق سببه، وإنما يتوقف تنفيذه لمدة معينة ثم يعود إلى سيره الطبيعي بعد زوال سبب الوقف.

---

[١٦٠] د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص٤٧٢-٤٧٣.

[١٦١] انظر نص المادة (١٢٩-١) من القانون المدني المصري.

الفصل الثاني

حالات وقف عقد العمل

تتنوع حالات وقف عقد العمل، وفي الحقيقة نجد أن أغلب هذه الحالات قد تقررت بموجب نصوص تشريعية أو اتفاقات عمل جماعية، أو من خلال عقود العمل الفردية، فالمتعاقدين في عقد العمل من الممكن أن يتفقا على وقف العمل لفترة معينة أو لفترات محددّة بشكل منتظم أو غير منتظم، مثل وقف عقد العمل في الفترات التي يتحدد فيها النشاط؛ كالأعمال ذات الطابع الموسمي(١٦٢).

ومن خلال استقراء النصوص القانونية لقانون العمل الأردني نجد أن هناك العديد من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، فبعضها يكون فيه الوقف بسبب يعود إلى العامل، أو إلى صاحب العمل وبعضها يكون فيه الوقف خارج عن إرادة الطرفين، ولقد ثار خلاف فقهي حول الحالات التي يتحقق فيها وقف عقد العمل، فذهب بعض الفقه(١٦٣) إلى القول بأن عقد العمل يتوقف في كل حالة انقطاع عارض عن تقديم العمل، فعند أصحاب هذا الرأي تعتبر فترات الراحة اليومية والأسبوعية، وكذلك الإجازات بأنواعها كالإجازة السنوية، وإجازة الأعياد حالات لوقف عقد العمل، مثلها في ذلك مثل حالات الوقف لأسباب عرضية كالالتحاق بالخدمة العسكرية، وتعطيل المنشأة، ومرض العامل، فأنصار هذا الرأي يأخذون بمفهوم الوقف الموسع.

في حين ذهب رأي آخر إلى أن وقف عقد العمل لا يكون إلا في الحالات العرضية، أما التوقف عن العمل في فترات متكررة ومنتظمة فلا تعد من حالات الوقف؛ فيخرج من حالات الوقف كل توقف يحدث تنفيذاً لشروط العمل كالإجازة السنوية، والإغلاق الموسمي، وفترات الراحة(١٦٤).

---

(١٦٢) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٣١.

(١٦٣) حسن كيرة، مرجع سابق، ص٦٥٩، ود. السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب، مرجع سابق، ص١٤٦-١٤٧.

(١٦٤) د. محمد فاروق الباشا، مرجع سابق، ص٣٠٣.

١,٢ حالات الوقف التي تعود إلى العامل

حالات وقف عقد العمل من جانب العامل تشكل معظم حالات الوقف، وذلك لأن الوقف نشأ كبديل للفسخ وللمحافظة على الاستقرار الوظيفي بالنسبة للعامل، ومراعاةً للظروف الاجتماعية والإنسانية.

وتتنوع حالات الوقف من جانب العامل فقد تعود إلى ولادة المرأة العاملة أو للتفرغ لتربية الأطفال، أو لرغبة أي من الزوجين العاملين للالتحاق بالزوج الآخر، أو لحاجة العامل إلى تطوير نفسه علمياً من خلال الإجازة الدراسية، أو لممارسة العامل حقه في الإضراب وذلك لتحقيق بعض المطالب المتعلقة بشروط العمل وظروفه، وسنعالج كلاً من هذه الأمور في مطلب مستقل.

١,١,٢ الوقف بسبب إجازة الأمومة والوضع للمرأة العاملة

تعتبر إجازة الأمومة والوضع من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل في التشريع الأردني والمصري والفــرنسي، فقد نصت المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام (١٩٩٦) وتعديلاته على أن "للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة".

في حين نجد أن المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣) في المادة (٩١) ينص على أنه: "للعاملة التي أمضت عشر أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوماً التالية للوضع، ولا تستحق إجازة الوضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة".

من خلال النصين السابقين يمكننا ملاحظة ما يلي(١٦٥):

أولاً: أن المشرع الأردني أعطى الحق لكل امرأة عاملة أصبحت أماً أن تأخذ إجازة أمومة عند وضعها، وحسناً فعل المشرع الأردني، فالاستفادة من حق الوقف بالنسبة للمرأة العاملة لم يشترط المشرع الأردني مدة أقدمية كما فعل المشرع المصري، حينما اشترط أن تمضي العاملة عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل، ولم يشترط كذلك أن تعمل في مؤسسة منتظمة أو في بعض المؤسسات الكبيرة كما كان في القانون الملغي(١٦٦)، والذي كان يشترط أن تكون المرأة العاملة قد أمضت مدة لا تقل عن (١٨٠) يوماً في خدمة صاحب العمل خلال السنة السابقة على التاريخ المتوقع للوضع.

ثانياً: أن تُرفق المرأة العاملة الحامل بطلب الإجازة تقريراً طبياً بالتاريخ المتوقع للولادة، وهذا أمراً بديهياً.

ثالثاً: حدد المشرع الأردني في نص المادة (٧٠) مدة وقف عقد العمل بعشرة أسابيع، ولم يلزم المشرع المرأة العاملة الحامل بوقت معين لبدء هذه الإجازة، بل ترك لها حق الخيار، ولكن هذا مقيد بألا تقل المدة من الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، وعليه فإن المرأة العاملة تستطيع أن تحصل على إجازة مدتها أسبوع أو أسبوعين أو ثلاثة أو أربعة شريطة ألا يقل الجزء المتبقي بعد الوضع عن ستة أسابيع، والحكمة من اشتراط المشرع ألا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع هي مراعاة صحة المرأة بعد الوضع وصحة وليدها الرضيع.

أما المشرع المصري فقد حدد مدة الوقف بتسعين يوم، ووقف عقد العمل في هذه الفترات ليس مجرد حق للمرأة تستطيع النزول عنه بل هو التزام فرضه المشرع على صاحب العمل، ويتعرض للجزاء إذا أخل بالتزامه(١٦٧)، ومما تجدر الإشارة إليه

---

(١٦٥) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٤، ص٢٧٣-٢٧٤.

(١٦٦) للمزيد راجع المادة (٥١) والمادة (١/٥).

(١٦٧) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٣٤٥.

أن المشرع المصري يحظر تشغيل المرأة العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع.

رابعاً: ألزم المشرع صاحب العمل خلال فترة الوقف التي نجمت عن ولادة المرأة العاملة بدفع الأجر كاملاً، ويختلف هذا الحكم عن القانون القديم الذي كان ينص على أن تكون مدة الإجازة بنصف أجرها الذي كانت تتقاضاه المرأة العاملة أثناء عملها(١٦٨)؛ وأيضاً فعل ذلك المشرع المصري حيث نصت المادة (٩١) على أن العاملة تستحق تعويض مساوٍ للأجر الكامل".

خامساً: يحظر المشرع الأردني على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة، وذلك لحماية المرأة العاملة، ويتضح ذلك من خلال نص المادة (٢٧) والتي جاء فيها: "أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو تـوجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: ١. المرأة العاملة ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة، ب. "يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفترة".

وغني عن البيان أن الحظر هنا ليس عمومياً أي بمعنى أن صاحب العمل يستطيع فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة، إذا تحقق مثلاً أحد الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة كما هو الحال لو قامت المرأة العاملة وأثناء إجازة الأمومة بإفشاء أسرار العمل فإن صاحب العمل يستطيع فصل المرأة العاملة دون إشعار وذلك إعمالاً لنص المادة (٢٨/و) من قانون العمل الأردني.

أما عن موقف محكمة التمييز الأردنية فنجد أنها أكدت نفس الحظر بالنسبة لصاحب العمل(١٦٩).

أما المشرع المصري فقد حظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الولادة، ويتضح ذلك من نص المـادة (٩٢) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣)، والتي جاء فيها "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة

---

(١٦٨) انظر نص المادة (٥٢) من قانون العمل الأردني الملغي.

(١٦٩) تمييز حقوق رقم (١٩٩٨/٢٢٩٨) بتاريخ (١٩٩٩/٠٣/٣١)، منشورات عدالة.

الوضع المبينة في المادة السابقة، ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه منه إذا ثبت استغلالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية".

وقد قصد المشرع المصري من ذلك حماية المرأة العاملة، على أنه كان الأولى بالمشرع المصري أن ينص على عدم جواز فصل العاملة أثناء إجازة الولادة لسبب يرجع إلى الولادة نفسها، أما عمومية الحظر فهي نوع من المبالغة في الحماية، وتعمل على غل يد صاحب العمل وتقييد لسلطته التأديبية وتشمل كل أسباب الفصل[١٧٠].

سادساً: لم ينص المشرع الأردني على عدد المرات التي يمكن أن تستفيد فيها المرأة العاملة من إجازة الأمومة، وعليه فإن المشرع الأردني لم يعمل على تقييد وقف عقد العمل للولادة، كما فعل المشرع المصري عندما حدد في المادة (٩١) أن المرأة العاملة يمكنها الاستفادة من إجازة الولادة لمدة مرتين فقط.

وفي تطبيق آخر من حالات وقف عقد العمل نجد أن المشرع الأردني قد أورد في نص المادة (٧١) "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

وقد أورد المشرع المصري نفس الحالة كتطبيق لوقف عقد العمل في نص المادة (٩٣) والتي جاء فيها "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع –فضلاً عن مدة الراحة المقررة– الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

---

(١٧٠) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٤٧.

ولقد أحسن المشرع الأردني والمصري صنعاً فنظم حقوق المرأة العاملة من حيث منحها إجازة الأمومة، حيث أن بعض التشريعات العربية[١٧١] يكتنف نصوصها الغموض، سواء من حيث فترات الولادة التي لم يضع لها الإطار القانوني، أو من حيث التشريع المعمول به الذي لم يبين معناه ولا مفهومه الحقيقيين[١٧٢].

ومن الجدير بالذكر أن موقف كل من المشرع الأردني والمصري يتفق مع اتفاقية حماية الأمومة المعدلة لعام (١٩٥٢)، من حيث منح إجازة الأمومة، وإجازة الرضاعة مدفوعة الأجر، وعدم فصل المرأة العاملة من العمل أثناء إجازة الأمومة[١٧٣].

أما بالنسبة لموقف المشرع الفرنسي من إجازة الأمومة، فتعتبر حالة الولادة من تطبيقات وقف عقد العمل، فقد نص المشرع الفرنسي صراحة على حق العاملة في وقف عقد عملها بصفة إجبارية في الستة أسابيع السابقة على التاريخ، المحدد للولادة وتصل المدة إلى عشرة أسابيع بعد هذا التاريخ ويتضح ذلك من نص المادة (٢٦/١٢٢) من قانون العمل الفرنسي، ويلاحظ أيضاً أن المشرع الفرنسي لم يقيد حق وقف عقد العمل بالنسبة للمرأة العاملة بعدد معين من المرات، كما وأنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة لسبب يتعلق بذات الولادة، ولكنه أجازه بالنسبة للأسباب الأخرى، مثل الخطأ الجسيم أثناء الوقف، والأسباب الاقتصادية، مع مراعاة عدم جواز إخطار العاملة بهذا القرار طوال مدة الوقف، كما أنه لم يشترط مدة أقدمية لكي تتمتع المرأة العاملة بإجازة الأمومة كما فعل المشرع المصري عندما اشترط أن تعمل المرأة العاملة لمدة عشر أشهر لدى صاحب العمل؛ لكي تستفيد من هذا الحق[١٧٤].

---

[١٧١] انظر نص المادة (٥٥) من قانون العمل الجزائري، رقم (١١/٩٠) لعام (١٩٩٠).

[١٧٢] زعرور سليمة، رسالة ماجستير، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، ١٩٩١، ص١٥٥.

[١٧٣] د. بدرية عبد الله العوضي، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد الثاني والسبعون، ١٩٩٨/٤، ص٦٤.

[١٧٤] نقلاً عن رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٤٨-٢٥١.

٢,١,٢ الوقف بسبب التفرغ لتربية الأطفال

عالج المشرع الأردني هذه الحالة، فمن خلال نص المادة (٦٧) من قانون العمل والتي جاء فيها "للمرأة العاملة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة".

وكذلك عالج المشرع المصري هذه الحالة من خلال نص المادة (٩٤) والتي جاء فيها: "يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين، وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

يستفاد من النصين السابقين ما يلي:

أولاً: لم تشترط هذه المادة لمنح الإجازة أن يكون الأطفال في سن الرضاع، بل يكفي أن يكون هؤلاء بحاجة إلى رعاية أمهم[١٧٥]، فالمشرع الأردني أعطى الحق للمرأة العاملة في أن توقف عقد عملها لمدة سنة، وذلك مراعاةً للوضع الأسري وحاجة الأطفال لأمهم، وهذا الشيء يبين لنا كيف أن الوقف من جانب العامل يكون أساسه إنساني اجتماعي، في حين أن المشرع المصري قد منح المرأة العاملة الحق في وقف عقد عملها لمدة لا تتجاوز سنتين؛ ولكن إذا اتفق العامل وصاحب العمل على مدة أطول فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً أيضاً في التشريع الأردني استناداً لنص المادة (١/٤) من قانون العمل الأردني[١٧٦].

ثانياً: حتى تتمكن المرأة العاملة من أن توقف عقد عملها في هذه الحالة يشترط أن تكون المؤسسة التي تعمل بها تستخدم عشرة عمال فأكثر، وأن يكون الهدف من وراء توقف عقد العمل هو التفرغ لتربية أطفالها، لذلك إذا عملت بأجر

---

[١٧٥] د. عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ١٩٩٨، ص١٧٠.

[١٧٦] د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٣٦٩ هامش ٢.

لدى مؤسسة أخرى خلال تلك الإجازة فإنها تفقد حقها بالعودة إلى عملها، وذلك لأن عملها خلال تلك الإجازة لدى مؤسسة أخرى بأجر يفوت الفائدة التي من أجلها منح المشرع المرأة العاملة هذا الحق، وهو التفرغ لتربية أطفالها.

أما عن موقف المشرع المصري فإنه يشترط لكي تستفيد المرأة من هذه الفرصة وتعمل على وقف عقد عملها، أن تكون المؤسسة التي تعمل فيها تستخدم خمسين عاملاً فأكثر.

ثالثاً: لم يعمل المشرع الأردني على تقييد حق المرأة في وقف عقد عملها لتربية أطفالها بعدد معين من المرات طيلة فترة الخدمة، لذلك يرى جانب من الفقه[١٧٧] أن هذا الحق لا يمكن الحصول عليه أكثر من مرة واحدة طيلة مدة الخدمة لدى نفس صاحب العمل.

في حين يرى جانب آخر –والذي نميل إليه– بأنه يتوجب على المشرع أن يعمل على تقييد هذا الحق بعدد معين من المرات[١٧٨]، وذلك حمايةً للمرأة العاملة ومراعاةً لوضعها الأسري، فإذا قلنا بأنها يمكنها الحصول على الإجازة لمرة واحدة فقط فإن ذلك سوف يعرض أطفالها للخطر إذا احتاجت للإجازة مرة أخرى، أما المشرع المصري فقد حدد عدد المرات للتمتع بتلك الإجازة بمرتين فقط طوال مدة خدمتها، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية لقانون العمل المصري بأنه يجوز للمرأة العاملة ضم الفترتين في مرة واحدة لتحصل على أربع سنوات لرعاية طفل واحد[١٧٩].

رابعاً: وحتى تستطيع المرأة العاملة أن توقف عقد عملها لتربية أطفالها يجب أن يكون لديها أكثر من طفلين، وذلك لأن صيغة النص جاءت بالجمع، وكان الأولى

---

(١٧٧) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٠٨ هامش ١.

(١٧٨) عصام ماجد الحموري، الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني، بحث مقدم للمؤتمر العلمي العالمي حول حقوق المرأة والطفل، جامعة اليرموك، ص٣١.

(١٧٩) رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٥٢.

بالمشرع أن يمنح هذا الحق للمرأة العاملة حتى لو كان لديها طفل واحد، ترغب في رعايته والتفرغ لتربيته، كما هو الحال عليه في قانون العمل المصري[١٨٠].

٣,١,٢ وقف عقد العمل للالتحاق بالزوج

حاول المشرع الأردني من خلال استحداث مثل هذه الإجازة الإبقاء على العلاقات الأسرية متينة، وليعمل على جمع شمل الأسرة في مكان واحد، فقد نصت المادة (٦٨) من قانون العمل على أنه "لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه، إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل بها داخل المملكة، أو إلى عمل يقع خارجها".

من خلال استقراء هذا النص نجد أن المشرع قد أعطى للعامل سواء أكان ذكر أم أنثى الحق في وقف عقد عمله لمدة سنتين، وللاستفادة من هذا الحق فقد اشترط المشرع الأردني عدة شروط:

الشرط الأول: أن يكون كل من الزوجين عاملاً

يشترط للتمتع بهذه الإجازة من قبل الزوج لمرافقة زوجته إلى مقر عملها الجديد أو من قبل الزوجة لمرافقة زوجها، أن ينطبق على كل منهما وصف العامل طبقاً لأحكام قانون العمل، وقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل العامل بأنه "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل".

الشرط الثاني: أن ينتقل أحد الزوجين العاملين إلى مكان آخر

---

(١٨٠) جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٧.

اشترط المشرع إضافة إلى الشرط السابق أن ينتقل أحد الزوجين إلى عمل آخر سواء أكان المكان داخل المملكة أو خارجها، ففي الحالتين يحق لكل من الزوجين طلب إجازة مرافقة للزوج الذي انتقل عمله إلى مكان آخر سواء داخل محافظات المملكة أم كان الانتقال خارج المملكة من أجل الحصول على فرصة عمل(١٨١).

الشرط الثالث: يجب على العامل أو العاملة أن يقدم طلب الإجازة قبل التمتع بها بفترة معقولة

ويعتبر هذا الشرط من الشروط البديهية وذلك حتى يتسنى لصاحب العمل تدبر أموره وحتى لا يُفاجأ بمثل هذه الإجازة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع قد حسم مسالة الأجر خلال تلك الإجازة بأن نص على أنها تكون بدون أجر، وأيضاً جاء النص مطلقاً ولم يرد فيه قيد عدم العمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة(١٨٢).

وبما أن المشرع قد حدد إجازة الالتحاق بالزوج بسنتين مرة واحدة، طوال خدمة العامل أو العاملة لدى صاحب العمل، إلا أنه إذا اتفق الطرفان على منح الإجازة لأكثر من سنتين فإن مثل هذا الاتفاق يعد صحيحاً استناداً لنص المادة (٤/أ) الخاصة بصحة الشرط المخالف الأصلح للعامل، والتي جاء فيها "أ. لا يؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون أو عقد أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب خذا القانون".

فيتضح من ذلك أن المشرع أجاز للطرفين الحق في أن يعملوا على تمديد فترة الوقف وذلك من خلال الاتفاق على منح العامل أو العاملة إجازة للالتحاق بالزوج لأكثر من سنتين(١٨٣).

---

(١٨١) د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٣٦٩-٣٧٠.

(١٨٢) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٠٩.

(١٨٣) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٣٧٠.

أما بالنسبة لموقف المشرع المصري فمن خلال استقراء نصوص قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣) نجد أنه لم ينظم مثل هذا النوع من الإجازات.

٤,١,٢ وقف عقد العمل لغايات الدراسة

استحدث المشرع الأردني حكماً جديداً حين منح العامل الحق في تنمية نفسه علمياً حيث جاء في نص المادة (٦٦/ب) "يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة أشهر دون أجر إذا التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية".

من خلال هذا النص يتضح أنه يحق للعامل أن يوقف عقد عمله لمدة أربعة أشهر، وذلك لغايات الدراسة في جامعة أو معهد أو كلية، لكي يعمل على تنمية نفسه علمياً دون أن يضطر إلى إنهاء عقد عمله، والتضحية بفرصة العمل في سبيل دراسته، ويلاحظ على هذا أن المشرع لم يحدد عدد المرات التي يستطيع فيها العامل أن يوقف عقد عمله فيها، فهل هي أربعة أشهر لمرة واحدة طيلة مدة الدراسة، أم لأكثر من مرة؟[١٨٤].

في الحقيقة يذهب البعض إلى القول بأن للعامل الحق في التمتع بهذه الإجازة منذ التحاقه بالدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها رسمياً لغاية تخرجه، وهذا غير صحيح؛ لأن العامل قد يتأخر تخرجه من الجامعة لعدة سنوات، وذلك بسبب رسوبه أو لعدم حصوله على المعدل خلال دراسته، وقد تمتد الدراسة إلى ست سنوات في الجامعة، لذلك يبدو أن المشرع قد قصد من خلال النص السابق أن تكون الإجازة لمرة واحدة فقط، حيث أن نظام الدراسة في الأردن فصلي وليس سنوي، بالإضافة إلى أن هناك دراسات مسائية في الجامعات، ولكن الطالب يحتاج إلى هذه الإجازة لكي يتعرف على طبيعة الدراسة والدوام في الجامعة، أما بعد ذلك فإن الطالب يستطيع أن يتدبر أموره الجامعية، ويستطيع أن ينظم مواعيد محاضرته

---

(١٨٤) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٨٨.

الجامعية بحيث لا تتعارض مع مواعيد عمله، والقول بعكس ذلك يضر بمصلحة العامل المادية، ويحرمه من الأجر الذي هو في أمس الحاجة إليه، وأيضاً يضر بمصلحة صاحب العمل والإنتاج في آن واحد[١٨٥].

٥,١,٢ وقف عقد العمل بسبب الإضراب

يعتبر الإضراب من الوسائل القسرية لتسوية المنازعات العمالية[١٨٦]، بالإضافة إلى الإغلاق، ومن خلال الرجوع إلى نصوص قانون العمل الأردني الجديد نجد أن المشرع الأردني لم يقم بتعريف الإضراب كما كان الحال عليه في قانون العمل الملغي[١٨٧].

ولكن في ظل خلو القانون الأردني من تعريف للإضراب، نجد أن المادة (٢) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لعام (١٩٩٨)[١٨٨] قد عرفت الإضراب بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي".

وقد ذهب البعض إلى تعريف الإضراب بأنه "توقف مجموعة من العُمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي، وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل[١٨٩].

---

[١٨٥] د. غالب الداوودي، الإجازة الدراسية للعامل في قانون العمل الأردني، مجلة العمل، العدد ٧٢، لعام ٢٠٠١، ص٣٦.

[١٨٦] د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنشر، الطبعة الأولى، ١٩٩٢، ص٢٥٨.

[١٨٧] انظر نص المادة (٢/٩٠) حيث عرفت الإضراب بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي".

[١٨٨] صـــدر بمقتضى المادة (١٣٥) والمادة (١٤٠) من قانون العمل الأردني، تم نشره في الجريدة الرسمية في العدد (٤٢٧١) تاريخ (١٩٩٨/٠٤/٠١).

[١٨٩] د. عبد القادرة الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمـــل الجمـــاعية، المطبعة الفنية الحديثة، ١٩٨٨، ص٣٩، د. منصور العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ١٩٩٢، ص١٩٢، وللمزيد حول تعريف

في حين ذهب رأي إلى تعريف الإضراب بأنه: "التوقف عن العمل من قبل العمال بهدف الضغط على صاحب العمل لإجباره على الموافقة على وجهة نظرهم فيما يتعلق بموضوع النزاع[190].

وفي ظل الاختلاف حول تعريف الإضراب وعدم قيام المشرع الأردني بوضع تعريف جامع مانع يحسم هذا الخلاف فإنني أميل إلى تعريف الإضراب بأنه: "امتناع مدبّر من مجموعة من العمال عن تأدية العمل المتفق عليه بصفة مؤقتة مع تمسكهم بوظائفهم، وذلك لوجود نزاع عمالي الهدف منه الحصول على بعض المطالب والحقوق المتعلقة بشروط العمل".

والإضراب الذي ينظمه قانون العمل هو ذلك الذي يكون سببه نزاع عمالي جماعي، وعليه إذا كانت المنازعة بين عامل أو عدد من العمال وصاحب العمل بسبب منازعات أدت إلى امتناع العامل عن العمل فإن ذلك لا يُعد إضراباً[191]، وأيضاً أن يؤدي الإضراب إلى الانقطاع عن العمل، والمقصود بالعمل هنا العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، وعلى هذا لا يعتبر إضراباً الامتناع عن عمل غير متفق عليه كما أن امتناع العمال عن العمل بالإضراب يجب أن يهدف إلى حمل صاحب العمل على تلبية مطالب العمال والتي تتعلق بشروط العمل وظروفه[192]، والإضراب الذي نقصده هنا هو الإضراب المهني وليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة لحملها على اتخاذ وجهة نظر سياسية معينة، أو احتجاجاً على قرار سياسي اتخذته هذه السلطة[193]، على أنه تجدر الملاحظة إلى أنه في بعض الأحيان يصعب التمييز فيما إذا كان الإضراب الذي نحن بصدده إضراباً مهنياً أو سياسياً وذلك لتداخلهم مع بعضهم البعض، وفي الحقيقة يثير الإضراب العديد من المسائل سنعالجها كالتالي.

الإضراب، د. عبد الباسط محمد محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٢، ص٢٠-٣٤.

(١٩٠) Riveroet Savatier, driot du travil, ١٩٦٦. P.١٨٠.

(١٩١) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٩٤.

(١٩٢) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل الأردني، الدار الجامعية، بيروت، ص٢٧٩.

(١٩٣) د. عبد القادر الطوره، مرجع سابق، ص٤٠.

١,٥,١,٢ مشروعية الإضراب

لقد انقسم الفقه حول مشروعية الإضراب إلى فريقين، فذهب الفريق الأول من الفقه إلى أن الإضراب وسيلة غير مشروعة، وذلك لأنها تؤدي إلى إتلاف بعض الأموال، وتعتبر خطر على الأمن العام غالباً، ويضر بالإنتاج القومي، حيث يعتدي العمال المضربون على زملائهم من غير المضربين حتى يتحقق هدفهم من الإضراب والمتمثل بتعطيل العمل ووقف الإنتاج، وبالتالي إلحاق الخسارة بصاحب العمل، وذلك بهدف دفعه لقبول مطالبهم تجنباً لمزيد من الخسارة، في حين ذهب الفريق الثاني –والذي أميل إليه– أن هذا الحق حقاً طبيعياً للعمال كما أنه السلاح العملي المفيد الذي يمكن للعمال استعماله لحمل صاحب العمل على تحقيق مطالبهم[١٩٤].

٢,٥,١,٢ موقف المشرع الأردني من الإضراب

لم يورد المشرع الأردني نصاً صريحاً يبيح فيه الإضراب، كما فعلت بعض التشريعات[١٩٥]، ولكن من خلال البحث في ثنايا نصوص قانون العمل الجديد الخاصة بالإضراب، نجد أن الأصل في الإضراب الإباحة، والاستثناء حظره في حالات معينة، كما ويؤكد ذلك صدور نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق الصادر بموجب المادتين (١٣٥) و (١٤٠) من قانون العمل الجديد.

ومن خلال الرجوع إلى النصوص القانونية التي تنظم أحكام الإضراب نجد أنها تنص على منعه وحظره في حالات معينة، مما يعني أنه جائز ومشروع في غير تلك الحالات، فالمادة (١٣٤) من قانون العمل تنص على أنه: "لا يجوز لأي عامل أن يُضرب أو لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية:

١. إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

---

(١٩٤) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٩٥.

(١٩٥) انظر نص المادة (١٩٢) من قانون العمل المصري، ونص المادة (٥٢١) من قانون العمل الفرنسي.

٢. خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول، أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار".

كما أن المادة (١٣٥/أ) تنص على الاستثناء الثالث حيث جاء فيها "لا يجوز للعامل أن يُضْرِب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدّد للإضراب، وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى المصالح العامة".

فهنا يعتبر الإضراب غير مشروع إذا تم دون إرسال إشعار إلى صاحب العمل بإبلاغه بالإضراب، وتاريخ بدءه وقبل (١٤) يوماً من ذلك التاريخ، ويجب أن يكون الإشعار بالإضراب كتابياً ومتضمناً لموضوع النزاع وتاريخ الإضراب المنوي القيام به، كما ويجب أن يكون الإشعار بالإضراب موقعاً من قبل العمال أو النقابة الممثلة لهم شريطة ذكر وتحديد فئات العمال المعنيين بوضوح[١٩٦].

ويلاحظ أيضاً على هذا النص أن المشرع الأردني لم يحدد المقصود بالمصالح العامة في قانون العمل الجديد، ولكن من خلال نص المادة الثالثة من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لعام (١٩٩٨)، يتضح أن المقصود بها أي خدمة من خدمات المرافق العامة بما في ذلك خدمة البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، والماء والكهرباء والمحروقات والنقل والمستشفيات والمخابز وصناعة الأدوية وأي قسم يتعلق بصيانة المؤسسة أو سلامة العمال المستخدمين فيها أثناء العمل أو أي خدمة يصدر قرار من المجلس بناءً على تنسيب وزير العمل على أنها من خدمات المصلحة العامة على أن ينشر قرار مجلس الوزراء في الجريدة الرسمية.

أما المادة (١٣٦/أ) فإنها تنص على أنه "إذا قام العامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة

---

[١٩٦] انظر نص المادة (٤) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لعام (١٩٩٨).

دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك، ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها".

نستخلص من تلك النصوص ومن نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لعام (١٩٩٨) أن الأصل في الإضراب الإباحة، والاستثناء هو حظره في حالات محددّة، فالإضراب في الوقت الحاضر يعتبر من الحريات العامة للعمال، وبالتالي لا يمكن تحريمه بموجب نص قانوني صريح، وإنما يمكن تنظيمه وذلك بإحاطته بشروط واضحة، وتقييده في حالات محددة وأوقات معينة[١٩٧].

٣,٥,٢,١ أثر الإضراب على عقود العمل (محددة المدة، غير محددة المدة)

أولاً: بالنسبة للعقد محدد المدة

في هذه الحالة يترتب على إضراب العامل سواء أكان مشروعاً أم غير مشروعاً وقف تنفيذ العقد بحيث يتم استئنافه بعد انتهاء حالة الإضراب[١٩٨]، وتعتبر فترة الإضراب بأجر على أساس مفهوم المخالفة المستفاد من نص المادة (١٣٦/أ)، إذا كان الإضراب مشروعاً، أما إذا ارتكب العامل أثناء إضرابه أخطاء سواء أكان (مشروعاً أو غير مشروعاً) فإن العامل يدفع تعويضاً لصاحب العمل عن الفترة المتبقية للعقد على أساس أن من حق صاحب العمل فصله في هذه الحالة[١٩٩].

ثانياً: بالنسبة للعقد غير محدد المدة

لا يؤدي الإضراب إلى فسخ عقد العمل غير محددة المدة وإنما إلى وقف تنفيذه وذلك على أساس أن نية العمال من الإضراب الامتناع عن القيام بالعمل لمدة مؤقتة وليس تركاً للعمل بصفة نهائية، كما لو كان الإضراب نتيجة لقرارات اتخذها صاحب العمل كتعديله لعقود العمل أو إنقاص من أجور العمال، ومع ذلك تمسك بعماله وقام بإجراء حوار معهم خلال مدة الإضراب؛ أما إذا كان قصد العمال من

---

(١٩٧) د. عبد القادر الطوره، مرجع سابق، ص٤٢.

(١٩٨) سيد رمضان، مرجع سابق، ص٥٠٦.

(١٩٩) د. أحمد شنب، مرجع سابق، ص٢٩٩.

الإضراب عدم العودة إلى العمل وأكدوا عدم عودتهم إلى العمل صراحةً فإن الإضراب في هذه الحالة يؤدي إلى إنهاء العقد بالإرادة المنفردة باعتبار أن من أهم صفات عقد العمل غير محدد المدة هو إمكانية إنهائه بالإرادة المنفردة، شريطة إشعار صاحب العمل خلال شهر قبل تركهم للعمل.

وما تجدر الإشارة إليه إلى أن العمال في العقود غير محدد المدة لا يستحقون أجراً، إلا إذا كان سبب الإضراب هو خطأ من جانب صاحب العمل أو كان الإضراب مشروع وبمفهوم المخالفة إذا كان الإضراب غير مشروع فإن العامل لا يستحق أجراً استناداً لنص المادة (١٣٦) من قانون العمل الجديد، وكذلك يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا كان إضرابهم غير مشروع على أساس أنهم مخالفون لقانون العمل، كما أنهم لم يقوموا بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليهم[٢٠٠].

أما بالنسبة لموقف المشرع المصري والفرنسي فنجد أن كل منهما قد نظم الإضراب، فالمشرع المصري قد نص صراحة على حق ممارسة الإضراب من قبل العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، فالمادة (١٩٢) من قانون العمل المصري الجديد تنص على أن الإضراب حق للعمال ووسيلة مشروعة لهم ولمنظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المشتركة المهنية والاقتصادية والاجتماعية[٢٠١].

أما بالنسبة لأثر الإضراب على عقد العمل، فإن المشرع المصري قد نص صراحة[٢٠٢] على أن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه إلا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العامل أثناء الإضراب، كأن يقوم العامل بإتلاف بعض ممتلكات صاحب العمل أو بمنع زملائه العمال من العمل.

وأما في فرنسا فقد اعتبر المشرع الفرنسي أن حق الإضراب هو حق دستوري يتمتع به العمال، ولكن بالرغم من إرساء هذا الحق إلا أن الفقه قد اختلف

---

(٢٠٠) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٥٠٦-٥٠٧، د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٩٧-٢٩٩.

(٢٠١) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٩٣-٢٩٤.

(٢٠٢) انظر نص المادة (١٩٥) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لعام (٢٠٠٣).

حوله؛ فقسم منهم يرى أن المشرع يجب أن ينظم حق الإضراب بشكل عام، ويضع قانون خاص ينظم الإضرابات في المصالح المهمة، في حين أن القسم الآخر يرى أن الوضع الحالي يفي بالغرض[٢٠٣].

أما بالنسبة للإضراب في قانون العمل الفرنسي، فإنه لا يؤدي إلى قطع العلاقة التعاقدية وإنما إلى وقف عقد العمل، باستثناء الخطأ الجسيم، وقد نص المشرع الفرنسي على ذلك صراحةً في المادة (١/٥٢١)[٢٠٤].

ومما تجدر الإشارة إليه أن حق الإضراب في فرنسا والمنصوص عليه في المادة (١/٥٢١) يعتبر من النظام العام ولا يجوز التنازل عنه أو إدراج أي بند في العقد يحظر ممارسته، والوقف بسبب الإضراب لا يكون بأجر بحيث يحرم العامل من أجرة عن فترة الإضراب، وذلك حتى لا يتمادى العمال في إضرابهم[٢٠٥].

وخلاصة القول أن الإضراب يعد من أهم تطبيقات وقف عقد العمل في التشريع الأردني والمصري والفرنسي، وإن الأثر المترتب عليه هو وقف تنفيذ العقد وليس إنهائه.

٢,٢ حالات الوقف التي تعود إلى صاحب العمل

تتعدد حالات وقف عقد العمل التي تعود إلى صاحب العمل، ويقصد بها أن صاحب العمل قد يتخذ قرار فردي يوقف على أثره تنفيذ عقد العمل، وقد يلجأ صاحب العمل إلى ذلك في حالة إيقاف العامل ومنعه أو إغلاق المشروع مؤقتاً في فترات معينة[٢٠٦]، وسنتناول بالبحث هذه الحالات، ونخصص لكل منها مطلباً مستقلاً.

---

[٢٠٣] Jean-Claude Javillier, Manuel Droit du travail, ٤eme 閳ucation, Librairie g閱開ale de droit et de Jurisprudence, ١٩٩٢, P :٥١١.

[٢٠٤] Jean-Claude Javillier, Op.Cit, P :٥١٢.

[٢٠٥] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٤٨.

[٢٠٦] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٥١.

١,٢,٢ وقف عقد العمل كإجراء تأديبي

يعتبر الوقف التأديبي مظهر من مظاهر السلطة التأديبية والتنظيمية لصاحب العمل الذي قد يلجأ إليه لردع تصرف خاطئ ومفسد لعلاقات العمل، قام به عامل أو بعض من العاملين[٢٠٧]، ويقصد بالوقف التأديبي "منع العامل من العمل لمدة معينة مع حرمانه من الأجر خلال هذه المدة"[٢٠٨].

ولقد نظم المشرع الأردني هذا الجزاء في المادة (٤٨) من قانون العمل والتي أوجبت أن لا تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أيام في الشهر، لذلك يعتبر الوقف التأديبي من تطبيقات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني.

وعلى الرغم من أن الغرامة والوقف التأديبي يتساويان من حيث الحرمان من الأجر، حيث يفقد العامل أجره في الحالتين، إلا أن الفارق بينهما يكمن في أن العامل في الوقف التأديبي يفقد أجره ولا يؤدي عملاً، في حين أنه في حالة الغرامة يفقد أجره رغم أدائه للعمل، لذا نجد أن أصحاب العمل يلجأون إلى إيقاع الغرامة بحق العمال لكي يستفيدوا من أدائهم للعمل.

وإذا كان المشرع الأردني قد أعطى لصاحب العمل بماله من سلطة تأديبية الحق في وقف عقد العمل للعمال المخالفين لالتزاماتهم، إلا أنه قيد هذا الحق بوضع مدى أقصى للوقف، إذ يجب أن لا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أيام في الشهر، وأوجب على صاحب العمل أن يتيح للعامل فرصة الدفاع عن نفسه قبل توقيع هذا الجزاء عليه وأعطى أيضاً العامل الحق في الاعتراض على هذا الجزاء لدى مفتش العمل خلال مدة أسبوع من تاريخ تبليغه له[٢٠٩].

أما عن موقف المشرع المصري في قانون العمل الجديد، فقد اكتفى بالنص على الخصم من الأجر ولم يُدرج الوقف التأديبي ضمن العقوبات التأديبية التي وردت على سبيل الحصر في المادة (٦٠)، وبذلك يكون المشرع المصري قد حسم

---

[٢٠٧] د. محمد منصور، مرجع سابق، ص٥٦.

[٢٠٨] د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٣٠٧.

[٢٠٩] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٩١.

الخلاف الفقهي الذي أثير حول مضمون عقوبة الغرامة والوقف التأديبي ومدى تعارضهما ومدى إمكانية تطبيقهما معاً[٢١٠].

فالوقف التأديبي لا يعد من تطبيقات وقف عقد العمل في قانون العمل المصري الجديد.

٢,٢,٢ وقف عقد العمل بسبب الإغلاق

يُعد الإغلاق من المظاهر غير العادية للتعبير عن النزاع العمالي[٢١١]، ويعتبر بمثابة سلاح بيد صاحب العمل يقابل سلاح الإضراب بيد العمال، فإذا كان تجمع العمال وامتناعهم عن العمل بالإضراب وسيلة ضغط لإجبار صاحب العمل على تحقيق مطالبهم فإن صاحب العمل يمكنه مواجهة العمال بسلاح مشابه لسلاح الإضراب وهو الإغلاق لإجبار العمال على قبول الاستمرار بالعمل وعدم الامتناع عنه[٢١٢].

ومن خلال الرجوع إلى نصوص قانون العمل الأردني الجديد، نجد أنه لم يعرّف الإغلاق، كما فعل في قانون العمل الملغي[٢١٣]، بينما نجد أن نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لعام (١٩٩٨) قد عرفت الإغلاق في المادة (٢) بأنه: "إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل".

وقد يكون إغلاق المنشأة بإجراء فردي يتخذه صاحب العمل بإرادته للتعبير عن نزاع عمالي جماعي، أو قد يكون بقرار من الجهة الإدارية المختصة كجزاء

---

(٢١٠) رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٨٧.

(٢١١) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٩٤.

(٢١٢) د. غالب الداوودي، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، ص١٨٤.

(٢١٣) انظر نص المادة (٣/٩٠) حيث عرف المشرع الإغلاق بأنه "قيام صاحب العمل بإغلاق المحل الذي يستخدم منه العمال، أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي".

توقعه على صاحب العمل نظراً لارتكابه مخالفة معينة[٢١٤]، وسنعالج هاتين الحالتين بالفرعين التاليين:

١,٢,٢,٢ الإغلاق كوسيلة للتعبير عن وجود نزاع عمال جماعي

يتطلب الإغلاق ارتباطه بنزاع عمالي ومن ثم فإنه يستلزم اتخاذه في مواجهة مجموعة من العمال، وفي صدد الحديث عن الإغلاق كوسيلة للتعبير عن وجود نزاع عمالي يثور التساؤل عن مدى إباحة الإغلاق أو تجريمه؟

الأصل في الإغلاق انه مباح كما هو الحال في الإضراب[٢١٥]، ويمكن أن يستدل على ذلك من خلال النصوص المنظمة لأحكام الإغلاق، حيث أن المشرع الأردني منع صاحب العمل من الإغلاق في حالات معينة، واعتبر ذلك الإغلاق غير مشروع مما يدل على أن المشرع أجاز الإغلاق واعتبره مشروعاً في غير تلك الحـــالات، فالمشـــرع حـــدد النطاق المشروع للإضراب والإغلاق من خلال المواد (١٣٤، ١٣٥، ١٣٦) من قانون العمل الجديد والمواد (٥، ٦) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لعام (١٩٩٨).

وعليه فالإغلاق إذا تم وفقاً لهذه الشروط والحدود كان مشروعاً أما إذا تم بخلاف هذه الشروط والحدود اعتبر غير مشروع ومعاقباً عليه، وهذه الشروط والحدود كما جاءت في قانون العمل ونظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق، هي:

أولاً: إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

ثانياً: خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول، أو أي قرار معمول به وكان الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

ثالثاً: إذا تم الإغلاق دون أن يوجه صاحب العمل إشعاراً كتابياً للعمال بذلك قبل مدة تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق، وتضاعف هذه المدة

---

(٢١٤) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

(٢١٥) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٥٠٨.

إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة، ويجب أن يكون الإشعار موقعاً من صاحب العمل أو من ينوب عنه، كما يجب إرسال نسخة من الإشعار بالإغلاق مباشرة وباليد إلى مديرية العمل المختصة[٢١٦].

فالإغلاق لا يكون مشروعاً إذا تم خلافاً للشروط التي تم ذكرها، بل ويكون محظوراً ويعرض صاحب العمل الذي يقوم به لعقوبة الغرامة المنصوص عليها في القانون في نص المادة (١٣٦/ب) والتي جاء فيها: "إذا أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار من اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها".

والجدير بالذكر أن المشرع الأردني جعل عقوبة الإغلاق اشد من عقوبة الإضراب، وذلك لأن صاحب العمل هو الأقوى اقتصادياً ولا يتحقق الردع بالنسبة له إلا بعقوبة أشد من تلك التي تفرض على العامل[٢١٧].

٢,٢,٢,٢ إغلاق المنشأة بقرار من الجهة الإدارية المختصة

نظم المشرع الأردني هذه الحالة في المادة (٨٤) من قانون العمل الأردني الجديد والتي جاء فيها "أ. إذا خالف صاحب العمل حكم من أحكام هذا الفصل فللوزير إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً أو إيقاف أي آلة فيها إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.

ب. يشترط أن لا يصدر الوزير قراره المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة قبل توجيه إنذاراً إلى صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المدة التي يحددها له في الإنذار وذلك وفقاً لجسامة المخالفة وخطورتها.

---

[٢١٦] المادة (١٣٥/ب) من قانون العمل، والمادتين (٥، ٦) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم (٨) لسنة (١٩٩٨).

[٢١٧] د. غالب الداوودي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص١٨٦.

ج. يراعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف الآلات فيهما عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف.

د. للوزير إحالة المخالف إلى المحكمة المختصة ويعاقب في هذه الحالة بغرامة لا تقل عن مئة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب".

فمن خلال هذا النص يتضح أنه يجوز لوزير العمل إغلاق المؤسسة أو مكان العمل كلياً أو جزئياً، أو إيقاف أي آلة فيهما إذا ارتكب صاحب العمل مخالفة لقواعد السلامة العامة والصحة المهنية كعدم توفيره وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية، أو عدم توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة، وكان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال أو المؤسسة أو الآلات للخطر، واشترط المشرع أن يتم إنذار صاحب العمل لضرورة إزالة تلك المخالفة إلا أنه لم يعمل على إزالتها خلال المدة المحددة له في الإنذار، مع مراعاة حقوق العمال حيث يستحق العمّال كافة أجورهم طيلة مدة الإغلاق.

ونستنتج مما سبق أن حالة الإغلاق التي تتم بقرار من الجهة الإدارية المختصة بسبب سلوك صاحب العمل تعتبر من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل، حيث لا يترتب على قرار الإغلاق إنهاء عقود العمل بالنسبة للعمال بل وقف تلك العقود مع احتفاظ العمال بأجورهم طوال مدة الإغلاق.

أما بالنسبة لموقف المشرع المصري فنجد أنه نظم حالة الإغلاق في قانون العمل الجديد من خلال نص المادة (٢٢٥) والتي تبين حالة الإغلاق التي تتم بقرار من الجهة الإدارية المختصة، في حالة إذا ارتكب صاحب العمل مخالفة لقواعد السلامة العامة والصحة المهنية، وقد حدد المشرع المصري عقوبة لصاحب العمل في المادة (٢٥٦) وهي الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة شهور وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تتجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، على أن تكون عقوبة الحبس والغرامة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة وفاة أو إصابة جسيمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إذن نخلص إلى أن الإغلاق يُعد إحدى التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل من جهة صاحب العمل في قانون العمل الأردني الجديد، أو بناءً على قرار من الجهة الإدارية المختصة بسبب سلوك صاحب العمل ومخالفته لقواعد السلامة العامة أو الصحة المهنية في التشريع الأردني والمصري، وبناءً عليه فإن الإغلاق لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل وإنما إلى وقفه طيلة مدة الإغلاق.

٣,٢,٢ وقف عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية أو الفنية

يشكل الوقف الاقتصادي من الناحية المادية خفضاً لوقت العمل قد يصل إلى التوقف التام عن العمل، أما من الناحية القانونية فإنه يعمل على المساس بتنفيذ العقد وليس في وجوده، إذ يترتب عليه وقف تنفيذ آثار علاقة العمل دون المساس بمصدرها، وإذا كانت أهمية الوقف الاقتصادي تبدو تجنب إنهاء علاقة العمل وكفالة استقرارها إلا أنه يمس المركز القانوني للعامل، حيث تتضح أهم انعكاساته السلبية في فقد الدخل الذي يكمن سبب استحقاقه في أداء العمل، نتيجة لقيام أسباب تحول دون تنفيذ صاحب العمل لالتزامه بتقديم العمل[٢١٨].

وقد تتخذ الظروف الاقتصادية التي تطرأ على المنشاة شكل القوة القاهرة أو قد تكون مجرد ظروف اقتصادية عادية لا تشكل قوة قاهرة إذ لا تتوافر خصائصها[٢١٩].

والظرف الاقتصادي لا يشترط أن تجتمع فيه عناصر القوة القاهرة، فهو ليس ظرفاً استثنائياً يتصف في تحققه بعدم التوقع، وإنما يتمثل في مجرد صعوبات اقتصادية تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي، ومتى كان الظرف الاقتصادي يشكل قوة قاهرة فإنه سيؤدي إلى انقضاء عقد العمل متى كانت نتيجة هذا الظرف استحالة دائمة، ووقف تنفيذ العقد متى نتج

---

[٢١٨] د. حسن قدوس، فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، مكتبة الجلاء، المنصورة، ص٢٢٢-٢٢٣.

[٢١٩] د. محمد منصور، مرجع سابق، ص٣٥.

عنه استحالة مؤقتة، ويكون سبب الوقف في هذه الحالة أمراً خارجاً عن إرادة الطرفين[٢٢٠].

والظرف الاقتصادي أو الفني الذي نحن بصدده الذي يؤدي إلى وقف عقد العمل من جهة صاحب العمل، حيث لا يتبع هذا الظرف استحالة استمرار العلاقات العقدية، وعليه فيكون الوقف عملاً إرادياً ينسب إلى صاحب العمل، وفي هذا العمل الإرادي تتجسد قانوناً حقيقة الوقف لباعث اقتصادي أو فني كإجراء يقدم عليه صاحب العمل[٢٢١]، نظراً لأنه هو مالك المشروع الذي يقطف ثمار ازدهاره ويتجرع نتائج عثراته، فمن الطبيعي أن يعترف له القانون بسلطة إدارة وتنظيم مشروعه[٢٢٢].

وفي الحقيقة يصعب الفصل والتمييز ما بين الأسباب الاقتصادية والأسباب ذات الطبيعة الفنية، بحيث تكون التعديلات الفنية التي يدخلها صاحب العمل على المنشأة في الغالب تفرضها أسباب اقتصادية[٢٢٣].

أما بالنسبة لموقف المشرع الأردني من وقف عقد العمل للظروف الاقتصادية والفنية فنجد أنه منح صاحب العمل الحق في وقف بعض عقود العمل الفردية لأسباب اقتصادية أو فنية وفقاً لشروط محددة كإجراء يتخذه صاحب العمل يُعد أخف ضرراً من إنهاء العقد، ويتضح ذلك من خلال استقراء نص المادة (٣١) من قانون العمل الأردني والتي يستفاد منها ما يلي:

أولاً: أن المشرع الأردني قد قيد حق صاحب العمل في وقف عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية على العقود غير محددة المدة، أما العقود محددة المدة فإن صاحب العمل لا يملك وقفها لأسباب اقتصادية أو فنية، وهذا ما يؤكد أن الوقف في

---

[٢٢٠] د. حسن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة المنصورة، ١٩٩٠، ص٩٠.

[٢٢١] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٩١.

[٢٢٢] د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص٣٨.

[٢٢٣] د. حسن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص٩١.

هذه الحالة يعود على صاحب العمل، إذ لو كان الوقف بسبب القوة القاهرة لكان قد شمل كلاً من العقود محددة المدة وغير محددة المدة[٢٢٤].

ثانياً: ألزم المشرع الأردني صاحب العمل بإشعار الوزارة خطياً بالإجراءات التي اتخذها، وهذا الإشعار قد يكون سابقاً على تلك الإجراءات أو قد يكون لاحقاً لها بهدف فرض رقابة لاحقة على إجراءات صاحب العمل[٢٢٥].

ثالثاً: جاء في نص المادة (٣١) من قانون العمل الأردني أنه يتوجب على وزير العمل تشكيل لجنة ثلاثية الأطراف تهدف إلى التحقق من سلامة الإجراءات التي قام بها صاحب العمل، إذ لا بد من الوقوف على الأسباب الحقيقية والجدية التي أدت بصاحب العمل إلى وقف عقود العمل[٢٢٦]، وإذا كانت الإجراءات التي قام بها صاحب العمل غير سليمة فإن للوزير في ضوء توصية اللجنة أن يقرر إعادة العمال إلى مواقعهم.

إذن نستنتج أن الظروف الاقتصادية والفنية هي من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل في قانون العمل الأردني من جهة صاحب العمل.

أما بخصوص موقف المشرع المصري في قانون العمل الجديد فنجد من خلال نصوص المواد (١٩٦-٢٠١) والتي تضمنت أحكاماً تفصيلية لإنهاء العقد لأسباب فنية أو اقتصادية، حيث أوجبت المادة (١٩٧) على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر، أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما يمس حجم العمالة بها، إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، وأن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك، وإعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم في حالة الإغلاق الجزئي، ويجب على صاحب العمل إخطار العمال والمنظمة النقابية بالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي

---

[٢٢٤] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

[٢٢٥] انظر تمييز حقوق رقم ٢٠٠١/٢٣٢٧، تاريخ ٢٠٠١/١٠/١٥، منشورات عدالة، تمييز حقوق رقم ١٩٩٩/١٤٤٢، تاريخ ١٩٩٩/٠٩/٠٢، منشورات عدالة، تمييز حقوق رقم ٢٠٠٣/٤١٠٧، تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٧م، تمييز حقوق رقم ٩٩٩/٥٤٨٠، تاريخ ١٩٩٩/٠٩/٢٣، منشورات عدالة.

[٢٢٦] د. محمود سلامة جبر، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في العمل مجلة العمل العربية، العدد الثاني والسبعون، ١٩٩٨/٤، ص٣١.

للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها، كذلك فقد حظرت النصوص المذكورة على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها، أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

وللحد من حالات الإنهاء، فقد أجازت المادة (٢٠١) لصاحب العمل، أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، بدلاً من اللجوء إلى إنهاء العقد، بما في ذلك تكليف العامل بعمل غير متفق عليه، ولو كان يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي[٢٢٧].

إذن فمن خلال النصوص السابقة يستفاد أن المشرع المصري قد أعطى الحق لصاحب العمل في أن يغلق مشروعة لمواجهة ظروف اقتصادية، إغلاقاً كلياً أو جزئياً، ولكن حتى يكون الإغلاق مشروعاً وفقاً للظروف الاقتصادية لا بد أن تكون هذه الظروف نهائية وثابتة وقت الإنهاء؛ لأنه لا يمكن تبرير الإنهاء إذا كانت تلك الظروف الاقتصادية غير مستقرة ويمكن تغيرها في المستقبل، وهذا يعني أن الظروف الاقتصادية يمكن أن تكون سبباً للإغلاق المؤقت وليس لإنهاء علاقات العمل، وعليه فإن الظروف الاقتصادية يمكن أن تكون سبباً في وقف عقد العمل حينما تتصف بالتأقيت وقد تكون سبباً في إنهاء علاقات العمل إذا كانت نهائية ومستقرة[٢٢٨].

٣,٢ وقف عقد العمل لأسباب خارجة عن إرادة الأطراف

قد يحدث أثناء سير العقد وتنفيذه سبباً يحول دون تنفيذ أحد الأطراف لالتزامه بشكل مؤقت، ويكون هذا السبب خارجاً عن إرادة الطرفين.

فقد يطرأ سبب يمنع العامل من تنفيذ التزامه والمتمثل بتأدية العمل لسبب خارج عن إرادته كان يصاب بمرض معين، أو أن يتم استدعائه لتأدية الخدمة العسكرية أو أن يتم اعتقاله من قبل السلطات الإدارية المختصة أو يتم توقيفه أو حبسه بموجب حكم قضائي، وفي نفس الوقت قد ينشأ سبب يمنع صاحب العمل من

---

[٢٢٧] المرجع السابق، ص٣٦-٣٧.

[٢٢٨] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٨١-٢٨٤.

تنفيذ التزامه بتمكين العامل من العمل لسبب يخرج عن إرادته كأن يتعطل العمل في المنشأة بسبب خارج عن إرادة صاحب العمل، فهذه الأسباب تؤدي إلى وقف عقد العمل، وسوف نخصص لكل سبب من هذه الأسباب مطلباً مستقلاً.

٢,٣,١ الوقف بسبب مرض العامل

يعتبر المرض من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل في القانونين الأردني والمصري، فقد يصاب العامل بمرض يمنعه من تنفيذ التزامه، مما يستوجب عليه أن يتوقف عن أداء عمله لمدة معينة لحين شفائه(٢٢٩).

وقد يكون مرض العامل عادياً، أي لا علاقة له بالعمل، أو قد يكون بسبب العمل كأمراض المهنة وإصابات العمل، وسنبحث هاتين الصورتين من خلال الفرعين التاليين.

٢,٣,١,١ المرض العادي

وفقاً لأحكام المادة (٦٥)(٢٣٠) من قانون العمل الأردني الجديد، فإن العامل يستحق إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً في السنة، وبأجر كامل، ويجوز تجديدها بناءً على تقرير طبي لمدة أربعة عشر يوماً أخرى، وبأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات، وبنصف الأجر إذا لم يكن العامل نزيل أحد المستشفيات.

وفي كل الحالات السابقة، يتوجب على العامل أن يحضر تقرير طبي معتمد من قبل المؤسسة التي يعمل بها، فإذا لم يكن هناك طبيب معتمد لدى المؤسسة فمن

---

(٢٢٩) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٠٣.

(٢٣٠) "لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناءً على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات وبنصف الأجر إذا كان بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة ولم يكن نزيل أحد المستشفيات".

أي طبيب، ويجب على العامل المريض التزام الراحة طيلة مدة الإجازة، ولا يجوز له العمل لدى صاحب عمل آخر، كما لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدماته بسبب المرض[٢٣١].

وبالرغم من أن العامل يعفى من تنفيذ التزامه والمتمثل في تأدية العمل إلا أنه يستحق الأجر طيلة مدة إجازته المرضية، والمشرع الأردني عندما نص على كون الإجازة المرضية بأجر فهو بذلك يراعي مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل كون صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر للعامل خلال مدة محدودة، ومما تجدر الإشارة إليه أن الأجر في هذه الحالة يمكن أن يكون على حساب الضمان الاجتماعي، لو كان مفعلاً لدينا التأمين ضد العجز المؤقت[٢٣٢]، المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي.

وقد عالج المشرع المصري في قانون العمل الجديد المرض العادي من خلال نص المادة (٥٤) ويستحق العامل تعويضاً عن أجره خلال تلك الفترات المقررة لوقف عقد العمل، ويكون هذا التعويض لمدة (١٨٠) يوماً في السنة، وفي كل الأحوال لا يتحمل صاحب العمل أية مبالغ للعامل بل يتم أداء هذه المبالغ بواسطة جهة التأمين الاجتماعي ولا يتحمل صاحب العمل إلا أداء الاشتراكات فقد، وقد وفر المشرع المصري الحماية للعامل من إنهاء عقد عمله خلال مدة (١٨٠) يوم المنصوص عليها في القانون كإجازة مرضية، إلا أن المشرع المصري انتهج المعيار الحسابي الجامد للتمييز فيما إذا كان المرض قصير أو طويل المدة[٢٣٣].

٢,١,٣,٢ إصابات العمل وأمراض المهنة

يتفق كل من القانونين الأردني والمصري على اعتبار إصابات العمل وأمراض المهنة من أسباب وقف عقد العمل، فنجد أن المشرع الأردني قد ساوى في الحكم فيما بين إصابة العمل وأمراض المهنة، في قانون الضمان الاجتماعي اكتفى

---

[٢٣١] د. غالب الداوودي، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص١٢٥.

[٢٣٢] د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٠٤.

[٢٣٣] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٥٣-٢٥٤.

المشرع الأردني في المادة الثانية بتعريف إصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب من وإلى مكان العمل".

يتضح من خلال هذا النص، أن المشرع الأردني يُدخل في مفهوم إصابة العمل الحادث الذي يتعرض له المؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه، والمرض المهني، وحادثة الطريق(٢٣٤).

وفي الحقيقة أن لكل من إصابة العمل وأمراض المهنة مفهوم مختلف، فالمقصود بإصابة العمل "هي تلك الإصابة الناشئة عن حادث فجائي عنيف يحدث ضرراً جسمانياً للعامل أثناء العمل أو بسببه، ويشمل مخاطر الطريق"(٢٣٥)، أما المرض المهني "فهو مرض يتكون تدريجياً في جسم العامل نتيجة اشتغاله بمهنة معينة(٢٣٦)، إذا كان من الأمراض المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بقانون الضمان الاجتماعي، أو أي مرض قرر المجلس إضافته لهذا الجدول بناءً على تنسيب من المرجع الطبي المختص.

وقد فرق المشرع الأردني من حيث التزام صاحب العمل بتأدية الأجر للعامل المصاب بين العامل المشمول بالضمان الاجتماعي والعامل غير المشمول بالضمان الاجتماعي، فإذا كان العامل غير مؤمن عليه بالضمان الاجتماعي فإن صاحب العمل يلتزم بدفع أجوره طيلة مدة العلاج بواقع (٧٥%) من أجره اليومي أما إذا كان مؤمناً عليه بالضمان الاجتماعي فإن مؤسسة الضمان الاجتماعي هي التي تتكفل

---

(٢٣٤) عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ١٩٩٨، ص١١٥.

(٢٣٥) انظر تمييز حقوق رقم (٧٤/١٢)، مجلة نقابة المحاميين، سنة ١٩٧٤، ٦١٨.

انظر تمييز حقوق رقم (٢٠٠٣/٣٤٦٤) تاريخ (٢٠٠٤/٠٣/٠٧)، منشورات عدالة.

(٢٣٦) انظر تمييز حقوق رقم (٦٥/٨٥)، مجلة نقابة المحاميين، سنة ١٩٦٥، ص١٠٩٤.

بدفع أجره طيلة مدى العلاج بواقع (٧٥%) من أجره اليومي الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته[٢٣٧].

وقد عرف المشرع المصري حادثة العمل في قانون التامين الاجتماعي "بأنها الحادثة التي تقع للعامل أثناء أداء العمل أو بسببه".

ويستفاد من نص المادة الخامسة من قانون التأمين الاجتماعي المصري[٢٣٨]، انه يشترط لاعتبار الحادثة التي تقع للعامل حادثة عمل وتشملها حماية تأمين إصابة العمل أن تقع أثناء العمل أو بسببه، ومن خلال ظاهر نص المادة الخامسة نجد أن المحصلة هي عدم اعتبار الحادثة التي تقع للعامل أثناء وقف عقد العمل إصابة عمل، وذلك لأن الوقف يترتب عليه اختفاء رابطة التبعية وعدم أداء العمل المتفق عليه فلا توجد صلة بين الحادثة وبين العمل، وبناءً على ذلك فإن العامل الذي يتعرض لحادثة أثناء وقف عقد العمل بسبب المرض أو الولادة أو أثناء الإضراب أو أثناء الوقف التأديبي فإنه لا يمكن اعتبارها إصابة عمل إذا ما قمنا بتطبيق نص المادة الخامسة من قانون التأمين الاجتماعي المصري[٢٣٩].

فالخلاصة هي عدم اعتبار الحادثة التي تقع للعامل أثناء الوقف إصابة عمل في القانون الأردني والمصري وذلك لعدم قيام العامل بالعمل المتفق، وضعف السلطة التأديبية لصاحب العمل.

٢,٣,٢ الوقف بسبب الالتحاق بالخدمة العسكرية

يعتبر أداء العامل للخدمة العسكرية من تطبيقات وقف عقد العمل في القوانين الأردني والمصري، ومن خلال الرجوع إلى نصوص قانون العمل الأردني الجديد نجد أنه لم يعالج مسألة وقف عقد العمل بسبب أداء الخدمة العسكرية، وبالرغم من ذلك نجد أنه في نص المادة (٢٧/أ/٢) يحظر على صاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه أثناء قيامه بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية، إذن بمفهوم المخالفة يمكن القول بأن المشرع الأردني يأخذ بوقف عقد العمل أثناء قيام العامل

---

[٢٣٧] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

[٢٣٨] قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

[٢٣٩] د. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ١٩٨٦، ص٢٩١.

بالخدمة العسكرية سواء أكانت خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية هذا من جانب، ومن جانب آخر من خلال الرجوع إلى قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية[٢٤٠]، نجد أن المشرع الأردني قد تناول في هذا القانون أثر استدعاء العامل للقيام بأداء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطيـة على عقـد عمله وذلك من خلال نـص المادتين (٢٥/ب) و(٢٦/أ)، حيث ألزم المشرع صاحب العمل أن يحتفظ لمن يطلب لأداء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية بعمله إلى أن ينتهي من أداء الخدمة وأن تعتبر هذه الفترة خدمة فعلية للعامل، وتدخل عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة أو لغايات التقاعد أو أي حقوق أخرى، كما أنه لا يجوز أن يحرم العامل من الترقيات أو العلاوات التي يستحقها عن فترة الخدمة، كما يتوجب على صاحب العمل أن يقوم بإعادة العامل إلى عمله خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه لطلب إعادته للعمل والذي يتوجب على العامل أن يقدمه خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه، وإذا لم يقم صاحب العمل بإعادته إلى العمل يعتبر ذلك فصلاً للعامل.

وكذلك فعل المشرع المصري فمن خلال الرجوع إلى نصوص قانون العمل الجديد، نجد أنه لم يعالج أثر أداء الخدمة العسكرية من قبل العامل على عقد العمل، إلا أنه من خلال الرجوع إلى نصـوص قـانون الخدمة العسكرية رقم (١٢٧) لعام (١٩٨٠) نجد أن المادة (٤٣) تنص على أنه يجب على أصحاب العمل الذين لا يقل العاملين لديهم عن عشرة عمال أن يحتفظوا لمن يجند من العاملين بوظيفة أو بعمل مماثل إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية الوطنية، ويجوز شغل وظيفة المجند أو عمله بصفة مؤقتة خلال هذه المدة، ويعاد الموظف أو العامل إلى وظيفته أو العمل المحتفظ به إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية.

ويجب على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ويعتبر تاريخ تقديم الطلب هو تاريخ عودته إلى العمل، أما إذا

---

[٢٤٠] القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٦ المنشور على الصفحة ١٠٠٠ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٣٤٠٢ تاريخ ١٩٨٦/٠٦/٠١.

أصبح العامل غير لائق صحياً للعمل بسبب عجز أصابه أثناء الخدمة العسكرية، ولكنه يستطيع القيام بعمل آخر فهنا يعاد إلى هذا العمل[٢٤١].

والالتزام الذي يقع على صاحب العمل بالاحتفاظ للعامل المجند بعمله خلال مدة التجنيد لا يسري إلا على عقود العمل غير محددة المدة، ويستفاد ذلك من خلال الفقرة الثانية من نص المادة (٤٣)، وعليه فإن القواعد العامة تسري بخصوص أثر التجنيد على عقد العمل محدد المدة، فيجوز لصاحب العمل أن يعتبر عقد العمل محدد المدة منفسخاً بسبب التجنيد من استدعاء العامل للتجنيد[٢٤٢].

ويحتفظ للعامل عند عودته للعمل بكافة المزايا من حيث الأقدمية والعلاوات والمرتب والمركز، وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على أن العامل لا يستحق أجر خلال فترة وقف العقد بسبب الاستدعاء لأداء الخدمة العسكرية الإلزامية، وهذا يعني أن هذا الحكم لا يسري على أحكام الاستدعاء للخدمة الاحتياطية[٢٤٣].

ويعفي العامل من أداء اشتراكات التأمين الاجتماعي وفقاً للمادة (١٣٣) من قانون التأمين الاجتماعي.

وقد نص المشرع المصري صراحة في قانون الخدمة العسكرية على احتساب مدة التجنيد ضمن مدة خدمة العامل كما لو كان قد استمر بالعمل خلالها، وعليه فإن هذه المدة تحتسب في المكافأة والمعاش، والترقيات والعلاوات والإجازات، بل وذهب المشرع إلى أكثر من ذلك عندما نص صراحة على أنه إذا كان العامل قد جند أثناء فترة الاختبار، فإن هذه المدة تعتبر قد تمت بنجاح، ويمكن للعامل أن يعود إلى عمله بعد انتهاء فترة التجنيد بعقد نهائي[٢٤٤].

ولكن لا يجوز أن يترتب على حساب مدة التجنيد أن تزيد أقدمية المجندين أو مدة خدمتهم على أقدمية أو مدد خبرة زملائهم في التخرج من أصحاب المؤهلات

---

[٢٤١] د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣/٢٠٠٤، ص٣٥٢.

[٢٤٢] نقض مدني، (١٩٨٤/٠٣/١٩)، مشار إليه لدى حسام الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧٥، هامش ٢٢.

[٢٤٣] نقض مدني (١٩٨٧/٠٤/١٢م)، نقض مدني (١٩٨٧/١٠/٢٧)، المرجع السابق، ص٥٧٥، هامش ٢٣.

[٢٤٤] د. محمد السيد عمران، مرجع سابق، ص٤٧٩.

والذين تم تعيينهم في نفس العمل[٢٤٥]، وهذا ما ذهبت إله محكمة النقض المصرية في العديد من قراراتها[٢٤٦].

وتجدر الإشارة إلى أنه يشترط لوقف عقد العمل قي حالة التجنيد أن يكون تجنيد العامل إجبارياً لمدة مؤقتة، أما إذا تطوع العامل في القوات المسلحة بصفة دائمة، فإن ذلك يعتبر نقضاً منه لعقد العمل إذا كان محدد المدة، أو إنهاء بالاستقالة من الخدمة إذا كان العقد غير محدد المدة[٢٤٧].

إذن مما تقدم نستنتج أن أداء الخدمة العسكرية من أسباب وقف عقد العمل، وهي من أنبل وأقدس الواجبات التي تفرض على العامل، فليس من المعقول أن يكافأ العامل بإنهاء عقد عمله وفقده لفرصة العمل ولمصدر رزقه الوحيد.

٣,٣,٢ الوقف بسبب توقيف العامل أو حبسه أو اعتقاله إدارياً

لا بد قبل الخوض في أثر توقيف العامل وحبسه أو اعتقاله إدارياً أن نبين المقصود بكلٍ منهما.

فالتوقيف والحبس القضائي يعرف بأنه "إيداع المتهم إحدى دور التوقيف خلال فترة التحقيق أو المحاكمة إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في القانون"[٢٤٨].

أما الاعتقال الإداري فيعرّف بأنه "هو حجز الشخص وتقييد حريته الشخصية بموجب قرار صادر من السلطة الإدارية المختصة –السلطة التنفيذية– بهدف وقاية

---

(٢٤٥) حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧٩.

(٢٤٦) نقض مدني، (١٩٩٠/٠٤/١٥)، نقض مدني (١٩٩٠/٠٥/١٣)، نقض مدني (١٩٩٠/١١/٠٥)، نقض مــدني (١٩٩٠/١١/٠٨)، حسن الفكهاني، المدونة القضائية في قوانين العمل، الدار العربية للموسوعات، الطبعة الأولى، ١٩٩٣، ١٩٩٤، ص٢٣٠-٢٣٦.

(٢٤٧) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح القانون الجديد، مرجع سابق، ص٣٥٣.

(٢٤٨) عبد الإله النوايسة، ضمانات المتهم أثناء التحقيق الابتدائي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠، ص٤٦٣.

الأمن والنظام العام من الخطورة النابعة من الشخص المعتقل وذلك وفقاً لأحكام القانون[٢٤٩]".

وقد يثار التساؤل الآتي، هل يمكن اعتبار غياب العامل عن عمله بسبب توقيفه وحبسه بموجب قرار قضائي صادر عن السلطة القضائية، أو اعتقاله إدارياً بموجب قرار إداري صادر عن السلطات الإدارية المختصة سبباً مشروعاً للغياب، فلا يجوز لصاحب العمل فصل العامل خلال مدة غيابه؟

من خلال الرجوع إلى نص المادة (٢٨/هـ) نجد أنها قد أعطت صاحب العمل الحق في فصل العامل إذا تغيّب عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة في خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، وعليه فإنه حتى يستطيع صاحب العمل فصل العامل يجب أن يكون غياب العامل طيلة هذه المدة غياباً غير مشروع، أي بدون مبرر مشروع، فإذا كان غيابه لسبب مشروع فلا يجوز لصاحب العمل فصله.

في الحقيقة أنه إذا تم اعتقال العامل إدارياً بمقتضى قرار صادر عن السلطة الإدارية المختصة لمدة معينة، فإن تغيب العامل عن العمل، يعد مشروعاً ولا يستطيع صاحب العمل فصل العامل، ويتوقف عقد عمله، وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية في العديد من قراراتها[٢٥٠]، حيث اعتبرت أن اعتقال العامل يعتبر قوة قاهرة تمنعه العمل من تنفيذ التزامه بتأدية العمل، فلا يجوز فصله من العمل، وإلا كان فصله تعسفياً.

أما في حالة توقيف العامل أو حبسه قضائياً، فمن خلال الرجوع إلى نص المادة (٢٨/ز) من قانون العمل الأردني نجد أنها تمنح صاحب العمل الحق في فصل العامل إذا أدين بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحة ماسة

---

[٢٤٩] عزة علي علي المحجوب، الاعتقال الإداري، رسالة دكتوراه، القاهرة ١٩٩٩، ص٢٥، صبري محمد السنوسي، الاعتقال الإداري بين الحرية الشخصية ومقتضيات النظام العام، رسالة دكتوراه، القاهرة، ١٩٩٥، ص٧.

[٢٥٠] تمييز حقوق رقم (٧٣/٣٤٨) بتاريخ (١٩٧٣/١٢/٠٦)، منشورات عدالة، (٦٦/٢٩٩)، بتاريخ (١٩٦٦/٠٨/١٣)، منشورات عدالة، (٦٥/٢٤١) بتاريخ (١٩٦٥/٠٨/٢٩)، منشورات عدالة (٦٤/٢٥٩)، بتاريخ (١٩٦٤/٠٩/١٩)، منشورات عدالة.

بالشرف والأخلاق العامة، وقد ثار خلاف فقهي حول وصف الجريمة التي تكون من الجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة، فهل هي مقصورة على الجنحة وحدها دون الجناية، أم وصفاً عاماً يشملهما معاً؟ ذهب جانب من الفقه[٢٥١] إلى القول بأن قواعد اللغة تقضي بانصراف الوصف إلى الجناية والجنحة، في حين ذهب جانب آخر من الفقه[٢٥٢] إلى القول بان الوصف لا ينصرف إلا إلى الجنحة فقط.

وعليه فمن خلال التوفيق ما بين نص الفقرة (٢٨/هـ) والفقرة (٢٨/ز) يمكن القول بأن عقد العمل يتوقف خلال فترة توقيف العامل لاتهامه بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة، بحيث إذا تغيب العامل بسبب توقيفه أثناء فترة التحقيق أو المحاكمة فإن غيابه يعد مشروعاً ويتوقف عقد العمل خلال هذه الفترة، فإن صدر عليه حكم قطعي بالإدانة فإنه يحق لصاحب العمل فصل العامل، وإن صدر عليه حكماً بالبراءة أو بعدم المسؤولية يتوجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله، فقبل صدور حكم قطعي بالإدانة لا يستطيع صاحب العمل فصل العامل[٢٥٣].

ولكن ماذا يحدث لو أن العامل أدين بارتكاب جريمة غير ماسة بالشرف والأخلاق العامة وحكم عليه بالحبس، هل يتوقف عقد عمله في هذه الحالة؟ أم يكون لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد عمله؟

في الحقيقة من خلال نصوص قانون العمل الأردني لا نجد نص يعالج مثل هذه الحالة، ولكن بمفهوم المخالفة لنص الفقرة (٢٨/ز) نجد أنه لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العامل في هذه الحالة، ولكن هنا يجب التفرقة ما بين نوعين من الحبس، فالحبس الذي مدته قصيرة، أي لا يؤدي إلى اضطراب في عقد العمل كأن يحبس العامل مثلاً لارتكابه إحدى المخالفات المرورية، ففي هذه الحالة يمكن القول بتوقف عقد العمل، أما إذا كانت مدة الحبس طويلة بحيث يصعب على صاحب العمل

(٢٥١) محمود جمال الدين زكي، الوجيز في شرح قانون العمل، طبعة ١٩٥٩، ص٣١١.

(٢٥٢) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢٣٩، سيد رمضان، مرجع سابق، ص٢٩٦.

(٢٥٣) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٢٩٧.

تحمل غياب العامل طيلة هذه المدة فيجوز لصاحب العمل في هذه الحالة إنهاء عقد العمل[٢٥٤].

وقد عالج المشرع المصري في قانون العمل الجديد وقف عقد العمل بسبب توقيف العامل واعتقاله إدارياً من خلال نصوص المواد (٦٦، ٦٧)، حيث أجاز المشرع المصري لصاحب العمل الحق في أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصل العامل من الخدمة، ويستطيع أيضاً صاحب العمل أن يوقف العامل احتياطياً عن العمل إذا ارتكب هذا الأخير جريمة تشكل جنحة داخل مكان العمل، أو إذا ارتكب جريمة تشكل جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة خارج مكان العمل، ويجب على صاحب العمل أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون، خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، وإذا وافقت اللجنة على الوقف استحق العامل نصف أجره، وإن لم توافق استحق العامل كل الأجر، وكذلك إذا برئ بموجب حكم قضائي.

الخلاصة، أن توقيف العامل أو حبسه أو اعتقاله إدارياً يعد من تطبيقات وقف عقد العمل، والتي تكون خارجة عن إرادة الطرفين.

٤,٣,٢ الوقف بسبب توقف العمل مؤقتاً

إذا أدت القوة القاهرة إلى استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزامه مؤقتاً فإنها تؤدي إلى وقف العقد، أما إذا نشأت استحالة نهائية فإن العقد ينفسخ بقوة القانون، سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة[٢٥٥].

---

(٢٥٤) المرجع السابق، ص ٢٩٧.

(٢٥٥) د. عدنان العابد، د. يوسف إلياس، قانون العمل، وزارة التعليم والبحث العلمي، الطبعة الأولى، ١٩٨٠، ص٣٠٠.

فقد يؤدي حادث تتوافر فيه صفات القوة القاهرة إلى إغلاق المنشاة، ولا يكون صاحب العمل والعامل يد فيه[٢٥٦]، كأن يتعرض المشروع لعطل معين لمدة مؤقتة.

وقد عالج المشرع الأردني هذه المسألة من خلال نص المادة (٥٠)، فوفقاً لأحكام هذه المادة من قانون العمل، إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه، فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة، وأن يُدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك، بحيث ألا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر عن ستين يوماً في السنة.

أما في التشريع المصري فإن العامل يستحق نصف أجره تطبيقاً لنص الفقرة الثانية من المادة (٤١) والتي جاء فيها "أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره".

إذن فتوقف العمل مؤقتاً حتى يعد من أسباب وقف عقد العمل، فلا بد من أن تتوافر فيه شروط القوة القاهرة الوقتية وإن كانت نتائج الوقف في هذه الحالة تختلف عن نتائج القوة القاهرة الوقتية، إذ أن العامل يبقى يستحق الأجر طيلة مدة العشر أيام الأولى من التعطيل خلال السنة، ونصف الأجر إذا استمر التعطيل أكثر من عشرة أيام بشرط أن لا يزيد مجموع التعطيل المدفوع الأجر عن ستين يوماً في السنة الواحدة، هذا في التشريع الأردني، أما في التشريع المصري فكما أسلفت فإنه يستحق نصف الأجر وفقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة (٤١) من قانون العمل الجديد.

---

[٢٥٦] السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٥٨.

الفصل الثالث

آثار وقف عقد العمل

تتطلب دراسة آثار وقف عقد العمل البحث في أثر الوقف في الالتزامات التعاقدية التي تترتب مباشرة على عقد العمل، وبيان معيار تحديد الالتزامات التي يعفى منها الطرفان، والالتزامات التي تختفي أثناء فترة الوقف، ثم الالتزامات التي تبقى نافذة أثناء هذه الفترة، ومن ثم البحث في أثر الوقف في السلطة التأديبية لصاحب العمل، وبعد ذلك نبين أثر الوقف بعد انتهاء مدته وزوال سببه وسنخصص لكل منهما مبحثاً مستقلاً.

١,٣ آثار وقف عقد العمل في الالتزامات التعاقدية

أثناء وقف عقد العمل تبقى بعض الالتزامات المترتبة على العقد نافذة دون البعض الآخر، فوقف عقد العمل حالة من السكون تصيب العقد ومن هذه الالتزامات التي تظل أثناء الوقف عقد العمل الالتزام بعدم المنافسة من العامل لصاحب العمل، والالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل، ومن الالتزامات التي تختفي أثناء وقف عقد العمل الالتزام من قبل العامل بتأدية العمل والالتزام من قبل صاحب العمل بدفع الأجر[٢٥٧].

فالوقف يعمل على تحرر المتعاقدين من بعض الالتزامات الناشئة عن العقد فيعفى المدين الذي توافر لحقه سبب من أسباب الوقف من تنفيذ التزامه وعليه فإن الوقف يؤدي إلى إعفاء الطرفين من تنفيذ بعض التزاماتهما، ولكن هذا الإعفاء لا يرد على جميع الالتزامات وإنما هناك بعض الالتزامات تظل ويتعين على الأطراف احترامها[٢٥٨]، وقد ثار خلاف فقهي حول هذه الالتزامات، فانقسم الفقهاء في تحديدهم لهذه الالتزامات إلى اتجاهات ثلاثة، فذهب الاتجاه الأول إلى أن الالتزامات التحفظية هي التي تظل باقية أثناء فترة الوقف، وتختفي جميع الالتزامات الأخرى، بينما يذهب الاتجاه الثاني إلى أن الالتزامات الرئيسة هي التي تختفي أثناء فترة

---

(٢٥٧) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٨٣.

(٢٥٨) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢١١.

الوقف ويعفى منها الأطراف وتظل الالتزامات الثانوية نافذة، في حين يرى الاتجاه الثالث، ضرورة التفرقة ما بين الالتزامات غير المستمرة، وهي التي يعفى منها أطراف العقد أثناء وقفه، والالتزامات المستمرة، وهي التي تظل نافذة[٢٥٩].

١,١,٣ الالتزامات التحفظية

يقصد بالالتزامات التحفظية "هي تلك الالتزامات التي تهدف إلى المحافظة على الرابطة العقدية حتى تكون لها فاعليتها كاملة عند استئناف تنفيذ العقد"، ولهذه الالتزامات جانبان أحدهما سلبي ويتمثل في التزام أطراف العقد الموقوف بالامتناع عن أي فعل يكون من شأنه المساس بوجود العقد، والآخر إيجابي يلتزم فيه الأطراف بالقيام ببعض الأعمال التي تهدف إلى ضمان الاستئناف السليم للعلاقة العقدية في المستقبل، ويتضح من هذا أن الوقف يؤدي إلى انقضاء جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وظهور التزامات جديدة خلال فترة الوقف وتكون كنظام خارجي عن العقد الموقوف[٢٦٠].

وقد تعرض هذا الاتجاه للنقد وذلك لأنه قائم على افتراض تنفيذ العقد في المستقبل في حين أن ذلك ليس من شروط وقف عقد العمل، فقد ينتهي الوقف بانتهاء العلاقات التعاقدية، كما أنه تجاهل بعض الالتزامات التي لا تتأثر بالوقف وتجد أساسها في العقد الموقوف نفسه، مثل الالتزام بعدم المنافسة والذي لا ينشأ عن الوقف بل عن العقد نفسه[٢٦١].

٢,١,٣ الالتزامات الرئيسة والثانوية أو التكميلية

---

[٢٥٩] د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص١٩٨.

[٢٦٠] د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٣٦٣.

[٢٦١] رمضان غانم، مرجع سابق، ص٨٤.

يقسم أنصار هذا الاتجاه آثار العقد إلى نوعين النوع الأول رئيسي، أو أصلي، والنوع الثاني من الآثار ثانوي أو تكميلي، والالتزامات التي تختفي هي الالتزامات الرئيسة أما الالتزامات التي تبقى فهي الالتزامات الثانوية[٢٦٢].

ويقصد بالالتزامات الرئيسة هي تلك الالتزامات التي أبرم العقد بهدف تحقيقها، وهي التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، والتزام صاحب العمل بدفع الأجر[٢٦٣].

وكما أسلفت فإن الالتزامات الرئيسة تختفي خلال فترة الوقف، وتبقى الالتزامات الثانوية واجبة الاحترام والتنفيذ، وسوف نعرض الالتزامات التي تختفي في الفرع الأول، ومن ثم الالتزامات التي تبقى نافذة وسارية في الفرع الثاني.

١,٢,١,٣ الالتزامات الرئيسة التي تختفي خلال فترة الوقف

يترتب على توفر سبب من أسباب الوقف، إعفاء المدين من تنفيذ التزامه، دون تعرضه للمسؤولية العقدية، وبما أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فإنه يحق للدائن أن يمتنع عن تنفيذ التزامه، إذا لم يقم المدين من تنفيذ التزامه فيتحرر كل من العامل وصاحب العمل من التزاماتهما المتقابلة.

ويترتب على تحقق سبب من أسباب الوقف أن يتحرر العامل من التزامه المتمثل بأداء العمل المتفق عليه دون أن يكون مخطئاً أو أن يتعرض للمسؤولية حيث يعفى العامل أثناء مدة الوقف من كل التنفيذ الفعلي للعمل، فيتحرر من التزامه بتنفيذ أوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل، ومن التزامه باستعمال وسائل السلامة العامة والصحة المهنية الخاصة بالعمل والتزامه بالحضور إلى مكان العمل[٢٦٤]، وفي المقابل يلزم العامل بإعادة أدوات العمل خلال فترة الوقف إلا إذا سمح له صاحب العمل بالاحتفاظ بهذه الأدوات لديه[٢٦٥].

---

(٢٦٢) د. السيد عيد نايل، شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص١٩٩.

(٢٦٣) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢١٣.

(٢٦٤) د. جعفر المغربي، مرجع سابق ص٢٩٩.

(٢٦٥) د. سيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٦٧.

وبما أن العامل يعفى من تنفيذ التزامه بأداء العمل فهل يمكن اعتبار الإصابة التي يتعرض لها أثناء الوقف إصابة عمل؟

هنا لا بد من التمييز بين الإصابة بمرض مهني، والحوادث الأخرى التي لا تعتبر من أمراض المهنة.

فإذا كانت الإصابة عبارة عن مرض مهني، فإنها تعد إصابة عمل، وذلك لأن المرض المهني يتكون في جسم الإنسان تدريجياً نتيجة اشتغاله بمهنة معينة(٢٦٦).

وقد تكون الإصابة من الإصابات الأخرى غير أمراض المهنة، كأن يتعرض العامل لحادث معين أثناء فترة الوقف، فلا يمكن اعتبار الإصابة إصابة عمل وذلك لأنه من شروط إصابة العمل أن تكون مرتبطة بأداء العمل أو بسببه، وبما أن العامل معفى من أداء العمل أثناء الوقف فلا تعد الإصابة التي يتعرض لها إصابة عمل.

وقد يقع الحادث أثناء العمل ولكن لا تظهر أعراضه إلا في فترة الوقف، وفي مثل هذه الحالة تعد الإصابة إصابة عمل، ويطبق الأمر بالنسبة لأمراض المهنة.

وذهب رأي في الفقه ورغبةً في توفير أكبر قدر من الحماية للعامل إلى اعتبار الإصابات التي تقع للعامل خلال فترة الوقف إصابات عمل على أساس أن العامل يبقى منتمياً للعمل(٢٦٧)، ولكن بالرغم من الاعتبارات الإنسانية التي انطلق منها أصحاب هذا الرأي إلا أنه في ظل النصوص الصريحة في القانون الأردني والتي تشترط الارتباط بين الحادثة والعمل، وبما أن العامل قد أعفي من التزامه بتقديم العمل فلا يمكن اعتبار الحوادث التي تقع للعامل خلال فترة الوقف حوادث عمل وذلك لعدم صلتها بالعمل.

وكذلك يتحلل صاحب العمل في المقابل من التزامه بتقديم العمل للعامل، وبالتالي لا يلتزم بتقديم الأدوات الضرورية لأداء مهمة العامل، ومن ثم لا يلتزم بفتح أبواب المنشأة للعامل الذي توقف عن العمل(٢٦٨)، وبما أن العامل يعفى من أداء العمل المتفق عليه فإنه يترتب على ذلك أن يتحرر صاحب العمل من التزامه بدفع

(٢٦٦) د. أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص٢١٥.

(٢٦٧) د. خالد الهنداوي، مرجع سابق، ص٢١٦.

(٢٦٨) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٦٧.

الأجر[٢٦٩]، خلال فترة الوقف، وأساس إعفاء صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر هو رابطة السببية فيما بين الأجر والعمل أي بمعنى المفهوم الاقتصادي للأجر.

ولا يقتصر إعفاء صاحب العمل من دفع الأجر الأساسي فقط للعامل وإنما يشمل أيضاً ملحقات الأجر، كالعلاوات، والمكافآت و العمولة وغيرها.

وإذا كانت القاعدة أن صاحب العمل يتحلل من التزامه بدفع الأجر طيلة مدة الوقف، إلا أن هذه القاعدة يرد عليها بعض الاستثناءات التي تتقرر إما بنصوص تشريعية[٢٧٠]، أو باتفاقات جماعية أو باتفاق الأطراف.

وقد تثور مسألة أثر وقف عقد العمل على انتفاع العامل بالمسكن الذي يوفره له صاحب العمل، ويمكن التفرقة فيما يتعلق بهذه المسألة بين الفروض التالية:

الفرض الأول

قد يتفق العمل وصاحب العمل على إبرام عقد إيجار مسكن فيما بينهما يتميز عن عقد العمل ودون أن تكون علاقة العمل هي الباعث الدافع إلى إبرام عقد الإيجار، وفي هذه الحالة تكون لكل طرف صفة مزدوجة، عامل ومستأجر من جهة، وصاحب عمل ومؤجر من جهة أخرى، وهنا لا يؤثر إنهاء عقد العمل ولا وقفه على وجود عقد الإيجار[٢٧١].

الفرض الثاني

عندما يكون المسكن ضرورياً لتنفيذ العمل، كما لو كان المسكن مخصصاً للبوّاب الذي يعمل في المبنى نفسه الذي خُصص له فيه مسكن، أو يكون المسكن مقدم من صاحب العمل كأداة من أدوات الإنتاج، وعليه فإذا اعتبرنا المسكن من أدوات العمل أو الإنتاج التي تعطى للعامل لتسهل قيامه بالعمل، فإنه يتوجب على العامل أن لا يحتفظ بهذه الأدوات خارج أوقات العمل أو أثناء وقف عقد عمله، لذلك

---

(٢٦٩) عرف المشرع الأردني الأجر في المادة الثانية من قانون العمل "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

(٢٧٠) انظر نصوص المواد، (٧٠)، (٥٠) (١٣٦/ب) من قانون العمل الأردني.

(٢٧١) السد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٧٥.

فيلتزم العامل بعدم الاحتفاظ بالمسكن عند وقف عقد عمله، وإنما عليه أن يسلم المسكن إلى صاحب العمل، إذا أوقف عقد عمله لأي سبب من الأسباب[٢٧٢].

الفرض الثالث

قد يأخذ المسكن هنا صورة الأجر العيني للعامل ويعتبر العمل المقدم من العامل هو أو جزء منه الأجرة عن المسكن، ولا يبقى هنا للعامل غير صفته كعامل فإن اختفى العمل اختفى معه الحق في البقاء في المسكن[٢٧٣]، فتقديم المسكن يشكل في هذا الفرض أحد شروط عقد العمل، فيعتبر تقديم المسكن للعامل جزءاً عينياً من الأجر وليس التزاماً ناشئاً عن عقد إيجار، وفي هذا الفرض ينتهي الانتفاع بالمسكن بانتهاء عقد العمل، ولكن في حالة وقف عقد العمل، فهل يظل العامل منتفعاً من المسكن أم لا؟[٢٧٤].

وقد ثار النقاش حول هذه المسألة، فذهب فريق من الفقه إلى أن المسكن يأخذ أحكام الأجر الأساسي؛ لأن المسكن يعد من ملحقات الأجر، وهو يدور مع الأجر وجوداً وعدماً، فإذا اختفى الحق في الأجر يختفي معه الحق في المسكن، فإذا كنا في حالة من حالات الوقف التي يستحق فيها العامل أجراً خلال مدة الوقف فإن المسكن يبقى في هذه الحالة من حق العامل، أما إذا كانت الحالة من الحالات الوقف التي يحرم فيها العامل من الأجر فإن العامل يفقد حقه في السكن على أساس أن الفرع يتبع الأصل[٢٧٥].

ويذهب الرأي الغالب في الفقه إلى عدم حرمان العامل من مسكنه، ولكنهم اختلفوا حول تبرير ذلك، فمنهم من يبرر احتفاظ العامل بالمسكن استناداً على أساس

---

[٢٧٢] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢١٨.

[٢٧٣] رمضان غانم، مرجع سابق، ص١٣٤.

[٢٧٤] السيد عيد نايل، شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص٢٠٧.

[٢٧٥] خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٢٠.

الاعتبارات الاجتماعية والإنسانية، ومنهم من يرى أن تبرير احتفاظ العامل بالمسكن أثناء فترة الوقف على أساس أن هذا الالتزامات من الالتزامات المستمرة والتي ترتبط بوجود عقد العمل نفسه ولا تتأثر باختفاء رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل(٢٧٦).

وفي الحقيقة –أميل إلى الرأي– القائل بان العامل لا يفقده حقه في المسكن خلال فترة الوقف وذلك مراعاةً للاعتبارات الإنسانية والاجتماعية إلا إذا كنا بصدد حالات وقف طويلة المدة أو التي ستؤدي إلى فسخ عقد العمل فهنا من غير المنطقي أن نطلب من صاحب العمل أن يُبقي العامل في مسكنه طوال هذه المدة.

٢,٢,١,٣ بقاء الالتزامات الثانوية أو التكميلية أثناء فترة الوقف

من خصائص وقف عقد العمل بقاء الرابطة العقدية، ويترتب على ذلك بقاء بعض الالتزامات الثانوية على العامل وصاحب العمل، وبقاء هذه الالتزامات الثانوية على طرفي العقد يجد أساسه في تطبيق المبدأ العام الذي يسود تنفيذ العقود عامة ألا وهو مبدأ حسن النية(٢٧٧).

ويجب على أطراف عقد العمل أن يلتزموا فيما بينهم حدود الأدب واللباقة والاحترام، سواء أكان ذلك أثناء سريان عقد العمل أو أثناء وقفه وهذا الالتزام يفرض على طرفي عقد العمل عدم القيام بأي سلوك أو تصرف يتنافى مع الاحترام الإنساني أو الشخصي أو الحياة الخاصة للأطراف(٢٧٨).

ويترتب على تطبيق مبدأ حسن النية التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها للغير، ولا يقتصر التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل في فترة تنفيذ العقد، وإنما يمتد الالتزام ليشمل أيضاً فترة وقف عقد العمل ويستمر حتى

---

(٢٧٦) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٧٧.

(٢٧٧) د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٢٣.

(٢٧٨) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص١٢٠.

بعد انقضاء العقد[٢٧٩]، على أن التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار يقتصر على الغير فقط، فلو قام العامل باستعمال هذه الأسرار لنفسه أو لحسابه الخاص بعد انتهاء عقد العمل، فإنه لا يعد مخلاً بالتزامه إلا إذا كانت هذه الأسرار تتمثل في اختراعات سُجلت براءة اختراعها[٢٨٠].

كما يلتزم العامل أثناء فترة الوقف بعدم منافسة صاحب العمل، وقد نظم المشرع الأردني هذه المسألة، ويلاحظ أن هذا الالتزام يتقرر بعد انتهاء العقد ولم تشمل النصوص الواردة في القانون المدني الأردني[٢٨١]، مدى سريان العقد وذلك لأن التزام العامل بعدم المنافسة لصاحب العمل أثناء سريان عقد العمل لا يحتاج إلى النص عليه في القانون حيث أنه يعد تطبيقاً مباشراً لالتزام العامل بالتفرغ لعمله، إضافة إلى أن منافسة العامل لصاحب العمل تؤدي إلى الأضرار بصاحب العمل، وهذا يتعارض مع مبدأ حسن النية الذي يفرضه العقد على طرفيه[٢٨٢].

وأيضاً يبقى العامل منتمياً للمشروع ويستطيع المشاركة في الجوانب الثقافية والاجتماعية والنقابية والإخلال بهذه الالتزامات قد يؤدي إلى إنهاء عقد العمل[٢٨٣].

---

[٢٧٩] المادة (٥/٨١٤) من القانون المدني الأردني، المادة (١٩/ب) من قانون العمل الأردني، حيث جاء فيها أنه "يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف"، أما المادة (١٩/ب) من قانون العمل الأردني جاء فيها: "المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف".

[٢٨٠] سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٢٦١.

[٢٨١] انظر نص المادة (٨١٨) (٨١٩) من القانون المدني الأردني، حيث جاء فيها: المادة (٨١٨): "١. إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالإطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد". ٢. "على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل".

المادة (٨١٩): "إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح.

[٢٨٢] سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٢٦٢.

[٢٨٣] د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧٠.

كما ويلتزم صاحب العمل بعدم إفشاء أسرار عماله، والامتناع عن كل ما يضر بمصالحهم، ويتوجب عليه أيضاً القيام بكل ما من شأنه حماية مصالح العمال وتأمين الخدمات الطبية والاجتماعية لهم.

٣,١,٣ الالتزامات المستمرة وغير المستمرة

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى ضرورة التمييز بين الالتزامات المستمرة والالتزامات غير المستمرة، ويقصد بالالتزامات المستمرة "تلك التي ترتبط بوجود عقد العمل ولا تتعلق بوجود رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم فإن هذه الالتزامات تظل نافذة بالرغم من اختفاء علاقة التبعية أثناء فترة وقف عقد العمل(٢٨٤)، ومن أمثلة هذه الالتزامات، الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم المنافسة.

أما الالتزامات غير المستمرة فهي تلك الالتزامات غير المرتبطة بوجود عقد العمل، بل يجب أداؤها وفقاً لتواريخ وأوقات محددة وترتبط بوجود رابطة التبعية(٢٨٥)، ومن أمثلتها الالتزام بأداء العمل من قبل العامل، والالتزام بتمكين العامل من العمل ودفع الأجر من قبل صاحب العمل، وحسب رأي أنصار هذا الاتجاه فإن وقف عقد العمل يؤثر في الالتزامات غير المستمرة ويؤدي إلى اختفائها وفي المقابل تبقى الالتزامات المستمرة الناشئة عن وجود عقد العمل نافذة.

وقد تعرض هذا الاتجاه بدوره إلى النقد(٢٨٦):

أولاً: يخلط أنصار هذا الاتجاه بين خصائص عقد العمل والعقد نفسه فالالتزامات سواء أكانت مستمرة أو غير مستمرة فإنها تنشأ عن العقد وأما رابطة التبعية فليست إلا عنصراً مميزاً لعقد العمل.

ثانياً: إن الدافع وراء تقسيم أنصار هذا الاتجاه الالتزامات إلى مستمرة وغير مستمرة وربط الالتزامات غير المستمرة برابطة التبعية هو تأسيسهم لنظام وقف عقد

---

(٢٨٤) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، ص٣٧٣.

(٢٨٥) المرجع السابق، ص٣٦٦.

(٢٨٦) د. خالد الهندياني، مرجع سابق، ص٢١٣.

العمل على اختفاء رابطة التبعية، وهذا القول غير صحيح وذلك لأن رابطة التبعية لا تختفي وإنما سلطة صاحب العمل تصبح محدودة، ويظل العامل تابعاً لصاحب العمل ومعرضاً للجزاءات التأديبية.

٢,٣ أثر وقف عقد العمل على السلطة التأديبية لصاحب العمل

يقصد بالسلطة التأديبية لصاحب العمل قدرة صاحب العمل على إيقاع العقوبة على العامل الذي أخل بأحد التزاماته، وتقوم السلطة التأديبية لصاحب العمل من حق الإشراف أو الإدارة أو التوجيه الناشئ عن عنصر التبعية الذي يعد من أهم عناصر عقد العمل[٢٨٧].

وقد ثار خلاف فقهي حول الأساس القانوني للسلطة التأديبية، فذهب جانب من الفقه، إلى أن أساس السلطة هو عقد العمل نفسه والذي يعطي لصاحب العمل الحق في توجيه العمال والإشراف عليهم وإدارتهم بناءً على علاقة التبعية، وينتج عن هذا توقيع الجزاء في حالة مخالفة العامل لأوامر صاحب العمل في إطار تنفيذ العمل، في حين يرى غالبية الفقه أن أساس السلطة التأديبية يكمن في الرابطة المؤسسية نفسها والمستمدة من فكرة المشروع والذي يترأسه صاحب العمل[٢٨٨].

وبما أن الوقف لا يؤدي إلى زوال العقد، ويبقى العامل منتمياً للمشروع فإن ذلك يعني أن السلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل تبقى ولا تزول، ولكنها تكون بصورة أضعف مما كانت عليه أثناء تنفيذ العقد، وذلك لأن الغاية أو الهدف من تلك السلطة هو ضمان حسن تنفيذ العامل للعمل، وبما أن العامل أعفي من تنفيذ التزامه بأداء العمل خلال فترة الوقف، فإن هذه السلطة تفقد قوتها بالنسبة إلى كل ما يتعلق بأداء العمل[٢٨٩].

وقد يتدخل المشرع في بعض حالات الوقف على الرغم من ضعفها لوضع بعض القيود على السلطة التأديبية لصاحب العمل خلال فترة الوقف، فمثلاً نجد أن

---

[٢٨٧] د. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص٢٧٩-٢٨٢.

[٢٨٨] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص١٦٠.

[٢٨٩] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٣٠٢.

المشرع الأردني قد منع صاحب العمل في الفقرة (أ) من المادة (٢٤) من قانون العمل أن ينهي عقد عمل العامل، أو أن يوجه له إشعاراً بالإنهاء أثناء قيامه بأداء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية أو أثناء فترة إجازته أو للمرأة العاملة ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة، وهذا المنع يقتصر فقط على أن يكون الإنهاء لنفس سبب الوقف، وليس المنع المطلق وعليه فإن الإنهاء من جانب صاحب العمل قد يكون لسبب آخر وهذا ما جاء في الفقرة (ب) من المادة (٢٤) حيث نص المشرع على أنه إذا عمل العامل لدى صاحب عمل آخر يزول هذا المنع عن صاحب العمل.

وعليه فلو ارتكب العامل خطأً تأديبياً أثناء فترة الوقف فإن صاحب العمل يستطيع أن يوقع الجزاء التأديبي عليه، ويكون من حق صاحب العمل فصل العامل إذا قام العامل بما يبرر ذلك.

إذن نستخلص أن وقف عقد العمل لا يؤدي إلى اختفاء السلطة التأديبية لصاحب العمل، وإنما تظل باقية ولكنها تضعف خلال فترة الوقف وقد تكون في بعض الحالات مقيدة تشريعياً.

٣,٣ أثر وقف عقد العمل بعد زوال سببه

لا يعمل الوقف على تجديد العقد الأصلي، إذا زال سبب وقفه، وإنما يبقى العقد بكل بنوده السابقة على حدوث سبب الوقف، فإذا زال سبب الوقف عاد العقد منتجاً لآثاره التي كانت موقوفة بشكل تلقائي.

إذن فلا بد من البحث في مسألة أثر وقف عقد العمل بعد انتهاء مدته وزوال سببه، وذلك من خلال، أثره في مضمون العقد، وهل يؤدي انتهاء الوقف إلى أي تعديل في اتفاق طرفي العقد؟ ومن ثم البحث في أثر الوقف على مدة العقد، وهل يؤدي الوقف بعد انتهائه إلى إطالة مدة العقد لمدة مماثلة للمدة التي استمر فيها الوقف؟ ومن جهة أخرى دراسة الوقف ومدى تأثيره على الأقدمية بالنسبة للعامل في المشروع، وأخيراً دراسة أثر انتهاء الوقف في الحقوق المقررة للعامل في الضمان الاجتماعي؟

١,٣,٣ أثر وقف عقد العمل في مضمون العقد

يتسم وقف عقد العمل بالطبيعة الوقتية، ونظراً لتلك الطبيعة فإن العقد يستأنف نشاطه بمجرد زوال سبب الوقف، ويرتب جميع آثاره، وتعود الالتزامات الموقوفة إلى السريان بعد انتهاء الوقف أو خلال فترته، ويلتزم طرفا العقد بالعودة إلى تنفيذ العقد واستئناف العمل به بمجرد انتهاء مدة الوقف وزوال سببه، فيلزم العامل بالعودة إلى عمله الذي كان يعمل به قبل الوقف، وإذا أخل أحد الطرفين فإنه يعد مسؤولاً عن فعله، فإذا لم يعد العامل إلى عمله بعد انتهاء الوقف فيعد مخلاً بالتزامه بأداء العمل، مما يعطي صاحب العمل الحق في توقيع الجزاءات عليه، وفي الجانب الآخر إذا رفض صاحب العمل دون سبب مشروع تمكين العامل من عمله بعد زوال سبب الوقف لسبب غير مشروع عُد مخلاً بالتزامه، واعتبر ذلك فصلاً تعسفياً[٢٩٠]، وأيضاً يستطيع كل من طرفي العقد أن يجبر الطرف الآخر على تنفيذ التزامه فالعامل الذي شفي من مرضه يحق له المطالبة بالعودة إلى موقعه في العمل ويلتزم صاحب العمل بإعادته فإن رفض ذلك دون سبب مشروع اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً، ويحق للعامل في هذه الحالة المطالبة بالتعويض بالإضافة إلى حقوقه الأخرى، وإذا لم يتقدم العامل إلى صاحب العمل مطالباً باستئناف العمل بعد زوال سبب وقف عقد العمل فإنه يحق لصاحب العمل فصله من العمل[٢٩١].

واستئناف العمل في الأصل يكون فورياً عند انتهاء مدة الوقف إلا أنه قد يمنح العامل مهلة للعودة بعد انتهاء سبب الوقف، كما هو في حالة انتهاء فترة خدمة العلم، أو في حالة مرض العامل أو إصابته فإن الأمر يتطلب زيارة الطبيب والتقرير حول حالة العامل المرضية[٢٩٢].

ويجب أن يتم استئناف تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته وزوال سببه بنفس الشروط والبنود نفسها التي كانت موجودة قبل الوقف دون أي تعديل، ويتم استئناف العقد

---

[٢٩٠] د. خالد الهندباني، مرجع سابق، ص٢٢٩.

[٢٩١] د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٠٥.

[٢٩٢] د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧٠.

على وجه لا يمكن التمييز معه بين عقد عاد إلى التنفيذ بعد وقفه وعقد لم يقف على الإطلاق، فلا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتعديل شروط العقد كان يقوم بزيادة ساعات العمل أو أن يفرض على العامل عملاً آخر أو أن يضعه في وظيفة أدنى من وظيفته الأصلية، وإنما يجب على صاحب العمل أن يُمكّن العامل من القيام بالوظيفة نفسها التي كان يعمل بها قبل وقف عقد عمله، فالقوة الملزمة للعقد تحول دون فرض هذه التعديلات على العامل وإنما لا بد من موافقته عليها(٢٩٣).

وقد يحدث الوقف تعديلاً في مضمون العقد، كما هو الحال في زيادة ساعات العمل اليومية لفترة محددة تعويضاً للساعات الموقوفة بسبب وقف العقد للظروف الاقتصادية والفنية(٢٩٤).

واستثناءً على قاعدة عدم قبول تعديل العقد بعد زوال سبب الوقف واستئناف العمل، فإن كان التعديل في مصلحة العامل كما لو أبرم عقد عمل جماعي أو صدر قانون جديد يقوم بتخفيض ساعات العمل أو يقرر حقوقاً للعامل، أو أن يكون التعديل جاء بناءً على توصية طبية توصي بنقل العامل إلى وظيفة أخرى أقل مجهوداً، فإن هذا التعديل يسري في مواجهة صاحب العمل.

٢,٣,٣ أثر وقف عقد العمل في مدة العقد

إذا كان الوقف لا يؤثر في مضمون العقد، ومن ثم فإن العقد يستأنف سريانه ويرتب آثاره بعد زوال سبب الوقف، ولكن التساؤل الذي يثار في هذا المجال، ما هو أثر وقف عقد العمل على مدة العقد؟ وسنعالج هذه المسألة من خلال الفرعين التاليين، ونبين أثر الوقف على العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة.

١,٢,٣,٣ أثر الوقف على عقد العمل محدد المدة

ذهب رأي في الفقه إلى أن مدة العقد محدد المدة تمتد بقدر مدة الوقف(٢٩٥)، ولكن الرأي الغالب في الوقت الحاضر يرى انتهاء العقد محدد المدة بحلول أجله

---

(٢٩٣) د. خالد الهندياني، مرجع سابق، ص٢٣٠.

(٢٩٤) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٠٤.

أثناء فترة الوقف حيث أن إطالة العقد تعتبر تعديلاً جوهرياً في مضمون العقد[٢٩٦]، ومن ثم لا يمكن إطالة مدة العقد، إلا باتفاق الأطراف أو بنص القانون.

وعليه فإن العقد المبرم ما بين الممثل ومدير المسرح لمدة معينة ينتهي بانقضاء تلك المدة ولو وقع هذا الانقضاء خلال فترة الإغلاق بسبب الحرب ولا يستطيع الممثل أن يطلب إطالة مدة العقد لفترة تساوي فترة الوقف بسبب ظروف الحرب، وبذلك يختلف وقف العقد عن وقف التقادم، فوفقاً لنظام الوقف فإن العقد ينتهي بانتهاء مدته حتى لو كان سبب الوقف ما زال قائماً فالوقف لا يؤدي إلى احتساب مدة العقد، وعودة هذه المدة للسريان بعد زوال سبب الوقف، كما هو في نظام وقف التقادم، فوقف العقد لا يرد على العقد ذاته وإنما يرد على بعض الالتزامات العقدية[٢٩٧]، وإذا كان الوقف لعقد عمل تحت التجربة، فإنه يكون له أثر ترحيلي وتأجيلي بحيث تمتد مدة الاختبار بعد زوال سبب الوقف بعد مدته، وذلك لأن فترة الاختبار لا بد من أن تكون فترة عمل فعلي حتى يتمكن الطرفين من تقدير ظروف العمل خلال هذه الفترة[٢٩٨].

وخلاصة القول أن عقد العمل محدد المدة والذي ينشأ خلال مدته سبب من أسباب الوقف، ينقضي بحلول أجله ولا يمتد لفترة أخرى تماثل فترة الوقف.

٢,٢,٣,٣ أثر وقف عقد العمل على العقد غير محدد المدة

لا تثار مشكلة تأثير وقف عقد العمل في مدة العقد غير محددة المدة، وذلك لأن طرفي العقد لم يتفقا على مدة محددة ينتهي بانتهائها العقد، فعند زوال سبب الوقف يعود العقد إلى السريان والتنفيذ إلى أن ينتهي باتفاق طرفيه أو لأي سبب آخر.

---

(٢٩٥) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٨٠.

(٢٩٦) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٠٧.

(٢٩٧) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧٠.

(٢٩٨) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٨٢.

والعقد غير محدد المدة يجوز لأي من طرفيه إنهائه في أي وقت بشرط إشعار الطرف فالآخر، والتساؤل الذي يثار هنا ما الحل لو طرأ سبب من أسباب وقف عقد العمل خلال فترة الإشعار، وما هو أثر الوقف الذي يحدث للعقد أثناء مهلة الإشعار؟ أي ماذا لو قام أحد الأطراف بتوجيه إشعار إلى الطرف الآخر يبلغه فيه أنه يرغب في إنهاء العقد، وأثناء مدة الإشعار يطرأ سبب من أسباب وقف عقد العمل، فهل تستمر مدة الإشعار في النفاذ، أم أن حساب هذه المدة يتوقف إلى حين زوال سبب الوقف؟(٢٩٩).

بما أن مدة الإشعار محددة مسبقاً، فلا يؤثر في هذه المدة ما قد يطرأ عليها من أسباب وقف عقد العمل، فلو قام صاحب العمل بإشعار العامل برغبته في إنهاء عقد العمل وأصيب العامل بمرض معين أوقف على أساسه العقد فإن العقد ينتهي بانتهاء مدة الإشعار ولا يمتد إلى مدة مساوية لمدة الوقف(٣٠٠).

وقد انتقد هذا الرأي ، فيرى جانب من الفقه(٣٠١) أنه لا بد من التمييز ما بين صورتين الأولى: إذا كان سبب الوقف يستحيل معه على العامل البحث عن عمل جديد في فترة الوقف، فإن مهلة الإشعار تمتد في هذه الصورة بحيث يستأنف عقد العمل لمدة معادلة للمدة التي توقف فيها بحيث تستكمل مهلة الإشعار بحساب المدة التي مرت منها قبل الوقف، والمدة التي استأنف العقد فيها سيره بعد انتهاء حالة الوقف، أما الصورة الثانية، إذا كان يمكن للعامل البحث عن عمل جديد فلا يترتب عليه إطالة مهلة الإشعار، ومثال ذلك إذا كان الوقف بسبب إغلاق المنشأة مؤقتاً.

مما تقدم نلاحظ أن أساس التمييز فيما بين هاتين الصورتين عند هذا الجانب من الفقه هو الهدف الذي من أجله شُرعت مدة الإشعار، وهو تمكين العامل من البحث عن فرصة عمل جديدة، وأن لا يتفاجأ بإلغاء العقد، ولكن غالبية الفقه، ترى

---

(٢٩٩) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٣٠٤.

(٣٠٠) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٠٨.

(٣٠١) د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٨٤.

أن العقد ينتهي بانتهاء مدة الإشعار، فمدة الإشعار ليست مدة تقادم حتى ترد عليها أسباب الوقف والانقطاع[٣٠٢].

ولكن ما مدى حق كل من العامل وصاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة خلال فترة الوقف؟ أجاز المشرع لكل من العامل وصاحب العمل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة خلال فترة الوقف بشرط أن يراعي العامل ما يتطلبه القانون من إجراءات كمهلة الإشعار خلال فترة الوقف وهذا الحق متعلق بالنظام العام، ولا يجوز تقييده أو حرمان العامل منه وإلا كان العقد مؤبداً، وأيضاً يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة خلال فترة الوقف، على أن يراعي الإجراءات اللازمة لذلك وأن لا يكون مستنداً في الإنهاء إلى السبب نفسه الذي أدى إلى وقف عقد العمل، أما إذا تحقق سبب يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل أثناء الوقف فإن ذلك لا يعد إنهاءً تعسفياً[٣٠٣].

٣,٣,٣ أثر وقف عقد العمل في الأقدمية

تعتبر الأقدمية مصدراً للعديد من الحقوق والمزايا بالنسبة للعامل، والأصل أن يعود العامل للعمل متمتعاً بكافة المزايا التي ترتب على الأقدمية فالعبرة في احتساب الأقدمية انتماء وارتباط العامل بالمشروع وهو ما يظل قائماً خلال فترة الوقف، وعليه فإن الوقف لا يؤدي إلى محو مدة الأقدمية السابقة بل وتحسب مدة الوقف في الأقدمية، ويستحق العامل كافة العلاوات المرتبطة بالأقدمية[٣٠٤].

ولكن في بعض الأحيان قد ترتبط الأقدمية بالخدمة الفعلية وليس بمجرد الانتماء والارتباط بالمشروع، وفي هذه الحالة لا تحتسب مدة الوقف عند احتساب مدة الخدمة اللازمة للتمتع بالمزايا والحقوق، ولكن بحسب المدد السابقة واللاحقة

---

(٣٠٢) د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٣٠٤، د. السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص٣٨٤، د. خالد الهنداني، مرجع سابق، ص٢٣٣، رمضان غانم، مرجع سابق، ص٢٠٨.

(٣٠٣) د. خالد الهنداني، مرجع سابق، ص٢٣٣.

(٣٠٤) د. حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص٥٧١.

عليها، فمثلاً في قانون العمل الأردني، لكي يتمتع العامل بإجازة الحج لا بد أن يكون قد أمضى خمس سنوات متواصلة فعلية[٣٠٥].

وفي الحقيقة –أميل إلى الرأي– الذي يحتسب الأقدمية على أساس الانتماء والارتباط بالمشروع وليس على أساس العمل الفعلي، وذلك لأنه ليس للعامل المريض ذنب في أن لا تحتسب مدة مرضه من مدة الأقدمية.

وفي الواقع لم يعالج المشرعان الأردني والمصري مسألة الأقدمية في قانون العمل، إلا أنه بالنسبة للوضع في الأردن، نجد أنه عالج مثل هذا الشيء من خلال نص المادة (٢٥/ب) و(٢٦/أ)[٣٠٦] من قانون خدمة العلم والخدمة الاحتياطية رقم (٢٣) لسنة (١٩٨٦)، حيث اعتبر المشرع الأردني أن هذه الفترة تعتبر خدمة فعلية للعامل وتدخل عند احتساب المكافأة أو التقاعد، وكذلك عالج المشرع المصري احتساب فترة الوقف من ضمن الأقدمية واعتبرها مدة عمل فعلية وذلك من خلال نص المادة (٦/٤٣) من قانون الخدمة العسكرية والتي جاء فيها "ويحتفظ للموظف أو للعامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية والوطنية، وكذلك المستبقين منهم ما

---

(٣٠٥) انظر نص المادة (٢/٦٦) من قانون العمل الأردني الجديد، والتي جاء فيها: "أ. لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً في السنة مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية:

– لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح هذه الإجازة أن يكون العامل قد عمل مدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل، ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة".

(٣٠٦) حيث جاء في المادة (٢٥/ب): "يحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده في الخدمة العسكرية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة بما يستحقه من ترقيات وعلاوات كما لو كان يؤدي عمله فعلاً، وتضاف المدة التي يقضيها في الخدمة العسكرية إلى مدة خدمته في وظيفته أو عمله لأغراض المكافأة والتقاعد وغيرها من الحقوق والامتيازات الناشئة عن الوظيفة أو العمل.

والمادة (٢٦/أ): جاء فيها: "أ. يعاد المستخدم أو العامل إلى وظيفته أو عمله المحتفظ به بمقتضى المادة (٢٥) من هذا القانون إذا طلب ذلك خطياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه، ويجب إعادته إلى عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب على أنه إذا أصبح غير لائق للخدمة بسبب عجز أصابه أثناء العمليات الحربية أو من جراء قيامه بواجبات الخدمة أثناء العمليات الحربية أو من جراء قيامه بواجبات الخدمة العسكرية، وكان باستطاعته القيام بعمل آخر متوفر فيعاد له على أن يراعى إسناد العمل الذي يتناسب ووظيفته الأصلية من حيث المستوى والراتب.

يستحقون من ترقيات وعلاوات كما لو كانوا يؤدون أعمالهم فعلاً وتضم مدة خدمتهم فيها إلى مدة عملهم وتحسب في المكافأة أو المعاش"[٣٠٧].

٤,٣,٣ أثر وقف عقد العمل على حقوق العامل المقررة في قانون الضمان الاجتماعي

يوفر قانون الضمان الاجتماعي العديد من التأمينات الاجتماعية للعامل، ومن أهم هذه التأمينات في الأردن هي التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة والتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة[٣٠٨]، مقابل اشتراكات تدفع إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي بصفة دورية ومستمرة، بواقع أن قيمة كل اشتراك تشكل ما نسبته (١٦,٥%) من أجر العامل الإجمالي، وتقسم كالآتي (٢%) لتمويل تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة وهذه تكون بالكامل على صاحب العمل[٣٠٩]، و(١٤,٥%) لتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وهذه تكون بواقع (٩%) على صاحب العمل، و(٥,٥%) من أجر العامل[٣١٠].

---

[٣٠٧] د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص٣٩١.

[٣٠٨] المادة (٣) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لعام (٢٠٠١).

[٣٠٩] المادة (٢٤/أ) من قانون الضمان الاجتماعي: "تتكون مصادر تمويل تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة مما يلي:

١. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل نسبة (٢%) من أجور المؤمن عليهم.
٢. الفوائد والغرامات وأي مبالغ إضافية تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
٣. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.

[٣١٠] المادة (٤٠) من قانون الضمان الاجتماعي: "أ. تتكون مصادر تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يلي:

١. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل بنسبة (٩%) من أجور العمالة.
٢. الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل بنسبة (٥,٥%) من أجور العمالة.
٣. المبالغ التي يؤديها المؤمن عليه مقابل إضافة مدى الخدمة السابقة التي لم يؤدِ عنها الاشتراكات.
٤. الفوائد والغرامات والمبالغ الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
٥. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.

ب. للمؤسسة تطبيق نظام تقاعد إضافية وذلك بموجب أنظمة يصدرها مجلس الوزراء لهذه الغاية بناءً على تنسيب من المجلس.

ومما سبق يتضح أن هناك مبالغ مالية تدفع لمؤسسة الضمان الاجتماعي وذلك بهدف توفير الحماية الاجتماعية للعامل، تخصم كنسبة من أجر العامل، ويتحمل الجزء الأكبر صاحب العمل.

والتساؤل الذي يثار في هذا المجال، يتعلق بتحديد أثر الوقف في التزام صاحب العمل بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال فترة الوقف؟

من خلال نصوص قانون الضمان الاجتماعي الأردني نجد أن المشرع الأردني لم يعالج هذه المسألة بنص صريح كما فعل المشرع المصري في قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لعام (١٩٧٥) في المادة (١٣٣) حيث يتضح من هذه المادة أن صاحب العمل ملزم بدفع كامل الاشتراكات طيلة مدة الوقف ويعتبر ذلك من قبيل القرض على العامل، على أن يؤد العامل له هذه المبالغ بعد استئناف العقد لآثاره كاملة، وقد جاء هذا النص استثناءً على الأصل في الوقف حيث أن وقف عقد العمل يترتب عليه وقف التزام صاحب العمل بدفع الأجر، وأيضاً وقف كل الالتزامات المرتبطة بالأجر لاختفاء علاقة التبعية مؤقتاً، ومن هذه الالتزامات الالتزام بدفع اشتراكات التأمين الاجتماعي[٣١١].

وعلى الرغم من عدم وجود نص في قانون الضمان الاجتماعي الأردني يعـــالج هـــذه المسألة بشكل واضح وصريح إلا أنه يستفاد من الفقرة (ج) من المادة (١٧) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني، أن دفع الاشتراكات تدور مع الأجر وجودا وعدما، أي بمعنى أنه إذا استحق العامل أجراً فيلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات سواء المقتطعة من اجر العامل أو حصة صاحب العمل، ومثال ذلك في إجازة الأمومة أما إذا لم يستحق العامل أجر فلا يلتزم صاحب العمل بأداء تلك الاشتراكات جميعها[٣١٢]، ومن الأمثلة على ذلك إجازة التحاق الزوج بالزوج، الإجازة بدون راتب. أو الإجازة الدراسية.

وقد جاء في الفقرة (ج) من المادة (١٧) ما يلي "يلتزم صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه وعلى المؤمن عليه ويكون مسؤولاً عن دفعها من

---

(٣١١) د. رمضان غانم، مرجع سابق، ص١٤٠.

(٣١٢) عوني عبيدات، مرجع سابق، ص٩٥.

تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل، وحتى تركه له شهراً بشهر ويعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً لغايات تطبق أحكام هذه المادة، ويشترط في ذلك أن لا يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات عن المدة التي لا يستحق فيها المؤمن عليه أجراً كما لا تحسب تلك المدة ضمن مدة التقاعد".

من خلال هذا النص يتضح أنه إذا كان العقد قد توقف لسبب من الأسباب الوقف التي يبقى فيها صاحب العمل ملتزما بدفع الأجر إلى العامل، فأن صاحب العمل يبقى ملتزما أيضاً بدفع الاشتراكات إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، وتحسب مدة الوقف في هذه الحالة من ضمن مدة التقاعد. أما إذا توقف العقد لسبب من الأسباب التي يعفى فيها صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر إلى العامل، فأنه لا يلتزم بدفع الاشتراكات إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي ولا تحسب مدة الوقف من ضمن مدة التقاعد.

ولتلافي نتيجة حالات الوقف التي لا يلتزم فيها صاحب العمل من دفع الأجر إلى العامل، فقد بينت الفقرة (د) من المادة (١٧) أن مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي سوف يحدد من الذي يلتزم بدفع الاشتراكات، وما هو مقدار الأجر الذي تؤدي عنه، وقد صـــدر عن مجلس إدارة المؤسسة القرار رقم (٢٠٠٢/٢٨٠) تاريخ (٢٠٠٢/١١/١٤)، والذي جاء فيه أنه في الحالات التي يعفى منها صاحب العمل من دفع الأجر، فإنه بإمكان العامل أن ينتسب إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي اختيارياً، حتى يتم احتساب تلك المدة من ضمن مدة التقاعد، وفي هذه الحالة سوف يتحمل العامل دفع قيمة كامل الاشتراكات إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي[٣١٣].

وعلى أية حال فإن وقف عقد العمل لا يؤثر في الحقوق المقررة في الضمان الاجتماعي، من حيث دفع الاشتراكات واحتساب مدة الوقف من ضمن مدة التقاعد، إذا توقف العقد بإحدى حالات الوقف التي يبقى صاحب العمل ملتزماً فيها بدفع الأجر، أما إذا كان الوقف دون أجر فإن صاحب العمل لا يلتزم بدفع الاشتراكات إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي ولا تحسب مدة الوقف من ضمن مدة التقاعد، وفي

---

[٣١٣] د. جعفر المغربي، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

هذه الحالة فإن الأمر يعود إلى العامل إذا أراد الانضمام إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي على أن يتحمل دفع قيمة الاشتراكات بالكامل طيلة مدة الوقف.

٤,٣ الخاتمة

بعد أن انتهيت من دراسة نظام وقف العمل وبيان خصائصه وشروطه التي تميزه عن الأنظمة القانونية المشابهة له، وعرض التطبيقات التشريعية للوقف وآثاره، فقد خلصت إلى النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج

١. إن وقف عقد العمل من الوسائل الفنية التي نشأت كبديل لإنهاء عقد العمل.
٢. وقف عقد العمل نظام مستقل له خصوصية عن باقي الأنظمة القانونية.
٣. يختلف أساس وقف عقد العمل بالنسبة لأطراف العقد، ففي جانب العامل يقوم على اعتبارات إنسانية واجتماعية، أما في جانب صاحب العمل فيقوم على اعتبارات اقتصادية ومالية ولما لصاحب العمل من سلطة في إدارة المنشاة وتنظيمها.
٤. يبقى العقد قائماً وموجوداً أثناء الوقف، ولكن يعفى المدين من تنفيذ التزامه، دون أن يكون مخطئاً أو تترتب عليه المسؤولية العقدية.
٥. وقف عقد العمل لا يؤثر في جوهر العقد، وإنما يؤثر في بعض الالتزامات الناشئة عنه مع الإبقاء على بعضها الأخر.
٦. لا يمس وقف عقد العمل في السلطة التأديبية لصاحب العمل وإنما يعمل على التخفيف منها فيستطيع صاحب العمل أن يعاقب العامل الذي أوقف عقده والذي يفشي أسرار العمل، أو إذا ارتكب خطأ يستحق عليه العقوبة حسب النظام الداخلي للمؤسسة.
٧. يبقى صاحب العمل يدفع الأجر للعامل في بعض حالات الوقف التي لا يؤدي فيها العامل العمل كإجازة الأمومة مثلاً.
٨. وقف عقد العمل لا يؤدي إلى تمديد العقد محدد المدة وإنما ينتهي بانتهاء أجله.

٩. لا يجوز إنهاء عقد العمل لنفس سبب الوقف، وإنما إذا كان هناك سبب يجيز إنهاء عقد العمل فأنه يمكن ذلك.

١٠. يستأنف عقد العمل سريانه بعد انتهاء سبب الوقف وبنفس الشروط السابقة على الوقف.

١١. حالات الوقف التي ألزم فيها المشرع صاحب العمل بدفع الأجر يلتزم فيها صاحب العمل بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وتحسب مدة الوقف ضمن مدة التقاعد، أما حالات الوقف التي تكون بدون أجر، والتي لا تحسب مدتها ضمن مدة التقاعد فإن الخيار يكون متروك للعامل بالانضمام إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ثانياً التوصيات

١. ضرورة النص على وقف عقد العمل صراحة في قانون العمل الأردني وذلك من خلال إدراج التطبيقات التشريعية المختلفة، حيث أن المشرع الأردني عالج العديد من حالات الوقف ولكن دون استخدام مصطلح وقف عقد العمل وإنما استخدم لفظ (تعليق، إجازة).

٢. أن يُلزم المشرع صاحب العمل بأخذ موافقة الجهات الرسمية والنقابية في حالة فصل العامل بسبب العمل القانوني.

٣. أن يعمل المشرع الأردني على تحديد عدد مرات وقف عقد العمل بالنسبة للمرأة العاملة إذا أرادت التفرغ لتربية أطفالها بأن يقيد حق الوقف بالنسبة للمرأة العاملة بعدد مرات معين وذلك حمايةً لها ومراعاة لوضعها الأسري، فإذا قلنا بأنها تستطيع الحصول على تلك الإجازة لمرة واحدة فإن ذلك سوف يعرضها وأطفالها للخطر.

٤. ضرورة تعديل نص المادة (٦٧) من قانون العمل الأردني والتي تشترط أن يكون للمرأة العاملة أكثر من طفل حتى تستطيع أن تحصل على إجازة للتفرغ لتربية الأطفال، وذلك باستبدال كلمة "أطفالها" بـــ"طفلها"، كما هو الحال في قانون العمل المصري.

٥. لا بد من تحديد عدد مرات الوقف بالسنة للإجازة الدراسية فهل هي لمرة واحدة أم أكثر.
٦. نتمنى على مشرعنا الأردني أن يضع نصاً صريحاً يبيح فيه الإضراب كما فعلت بعض التشريعات.
٧. ضرورة أن ينص المشرع الأردني على أثر الإضراب على عقد العمل.
٨. ضرورة معالجة حادث العمل الذي يتعرض له العامل أثناء الوقف.
٩. يستحسن أن ينص المشرع الأردني في قانون الضمان الاجتماعي على أن يدفع صاحب العمل اشتراكات الضمان الاجتماعي في حالات وقف عقد العمل التي بدون أجر، ويكون ذلك على سبيل القرض، كما هو الحال بالنسبة لقانون التأمين الاجتماعي المصري، وذلك لأن النص الحالي ترك للعامل حرية الاشتراك الاختياري لمؤسسة الضمان الاجتماعي، فربما يكون العامل غير قادر على دفع الاشتراكات، فإذا ما ألزم صاحب العمل بدفع تلك الاشتراكات واعتبارها من قبيل القرض على العامل فهذا لمصلحة العامل، إذ سيبقى مشتركاً إلى المؤسسة طوال مدة وقف عقد العمل، وسوف تحسب مدة الوقف من ضمن مدة التقاعد، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لن يخسر صاحب العمل شيئاً لأن العامل سيقوم بتسديد القرض عند عودته إلى العمل.

المراجع

أ. المراجع العربية

أبو شنب، أحمد عبد الكريم، (١٩٩٨)، **شرح قانون العمل الجديد**، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، الأردن.

الأهواني، حسام الدين، (١٩٩١)، **شرح قانون العمل**، أبناء وهبة حسان، القاهرة، مصر.

الباشا، محمد فاروق، (د.ت)، **التشريعات الاجتماعية "قانون العمل"**، منشورات جامعة حلب، سوريا.

البرعي، أحمد حسن، (١٩٨٦)، **الوجيز في التأمينات الاجتماعية**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

جبر، محمود سلامة، (١٩٩٨)، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في العمل، **مجلة العمل العربية**، العدد الثاني والسبعون، ص١٣-٥٣.

الجمال، مصطفى محمد، (١٩٧٠)، **الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل**، محاولة لتأصيل الجزاء، جامعة بيروت العربية، بيروت، لبنان.

الجمال، مصطفى، (١٩٨٧)، **النظرية العامة للالتزامات**، الدار الجامعية، بيروت، لبنان.

الحفني، عبد الحميد عثمان، (١٩٩٧)، **أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانون الفرنسي والمصري**، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت.

حمدان، حسين عبد اللطيف، (د.ت)، **قانون العمل اللبناني**، الدار الجامعية، بيروت، لبنان.

حمود، عبدالعزيز المرسي، (١٩٩٨)، **تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

الحموري، عصام ماجد، (٢٠٠١)، **الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني**، بحث مقدم للمؤتمر العلمي العالمي حول حقوق المرأة والطفل، جامعة اليرموك، الأردن.

الداوودي، غالب، (٢٠٠٠)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

الداوودي، غالب، (٢٠٠١)، الإجازة الدراسية للعامل في قانون العمل الأردني، **مجلة العمل**، العدد الثاني والتسعون، ص٣٦.

رمضان، سيد محمود، (٢٠٠٤)، **الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

زعرور، سليمة، (١٩٩١)، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.

زكي، محمود جمال الدين، (١٩٥٩)، **الوجيز في شرح قانون العمل**، (د. ن)، القاهرة، مصر.

السرحان وخاطر، عدنان إبراهيم ونوري حمد، (٢٠٠٠)، **شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات)**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

سلطان، أنور، (١٩٨٧)، **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني**، الطبعة الأولى، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

السنهوري، عبد الرزاق، (١٩٨٠)، **مصادر الحق في الفقه الإسلامي**، الجزء الخامس، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان.

السنوسي، صبري محمد، (١٩٩٥)، **الاعتقال الإداري بين الحرية الشخصية ومقتضيات النظام العام**، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر.

شنب، محمد لبيب، (١٩٨٣)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

الشواربي، عبد الحميد، (١٩٨٨)، **المشكلات العملية في تنفيذ العقد**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.

شوشاري، صلاح الدين محمد، (٢٠٠١)، **نظرية العقد الموقوف في القانون المدني**، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن.

شوقي، أحمد، (د.ت)، **النظرية العامة للالتزام، العقد والإرادة المنفردة في الفقه وقضاء النقض المصري والفرنسي**، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.

طلبة، أنور، (٢٠٠٤)، **انحلال العقود**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

الطورة، عبد القادر، (١٩٨٨)، **قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية**، المطبعة الفنية الحديثة، عمان، الأردن.

العابد وإلياس، عدنان ويوسف، (١٩٨٠)، **قانون العمل**، الطبعة الأولى، وزارة التعليم والبحث العلمي، بغداد، العراق.

عبد المولى، علي محمد، (١٩٩١)، **الظروف التي تطرأ أثناء تنفيذ العقد الإداري**، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر.

عبدالباقي، عبد الفتاح، (١٩٨٤)، **موسوعة القانون المدني المصري**، نظرية العقد والإرادة المنفردة، القاهرة، مصر.

عبدالله، فتحي عبد الرحيم، (١٩٩٣)، **مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر.

عبدالله، فتحي عبد الرحيم، (د.ت)، **مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، مؤسسة الثقافة العمالية، الإسكندرية، مصر.

عبدالمحسن، عبد الباسط محمد محمد، (١٩٩٢)، **الإضراب في قانون العمل**، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر.

عبيدات، عوني محمد، (١٩٩٨)، **شرح قانون الضمان الاجتماعي**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

العتوم، منصور، (١٩٩٢)، **شرح قانون العمل الأردني "دراسة مقارنة"**، مطبعة الصفدي، عمان، الأردن.

علي، عامر محمد، (١٩٩٢)، **شرح قانون العمل الأردني**، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، إربد، الأردن.

عمران، محمد السيد، (٢٠٠٠)، **شرح قانون العمل رقم (١٣٧) لسنة (١٩٨١) ومشروع القانون الجديد**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.

العوضي، بدرية عبدالله، (١٩٩٨)، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، **مجلة العمل العربية**، العدد الثاني والسبعون، ص٥٥-٩٢.

غانم، رمضان عبد الله، (١٩٩٧)، **وقف عقد العمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

الفآر، عبدالقادر، (١٩٩٦)، **أحكام الالتزام، آثار الحق في القانون المدني**، الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الفضل، منذر، (١٩٩٥)، **النظرية العامة للالتزامات**، الطبعة الثالثة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الفكهاني، حسن، (١٩٩٤)، **المدونة القضائية في قوانين العمل**، الطبعة الأولى، الدار العربية للموسوعات، القاهرة، مصر.

فودة، عبد الحكيم، (١٩٩٣)، **إنهاء القوة الملزمة للعقد**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر.

قدوس، حسن، (١٩٩٠)، **إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية**، مكتبة الجلاء، المنصورة، مصر.

قدوس، حسن، (١٩٩١)، **فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل**، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر.

كرم، عبدالواحد، (١٩٩٨)، **قانون العمل**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

كيرة، حسن، (١٩٨٣)، **أصول قانون العمل: عقد العمل**، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.

اللصماصمة، عبد العزيز، (٢٠٠٣)، **مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني**، دار رند للنشر والتوزيع، الكرك، الأردن.

مؤلف مجهول، (١٩٩٢)، **المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني**، الطبعة الثالثة، الجزء الأول، نقابة المحامين الأردنيين.

المحجوب، عزة علي علي، (١٩٩٩)، **الاعتقال الإداري**، رسالة دكتوراه، القاهرة، مصر.

المصري وعابدين، محمد محمود ومحمد أحمد، (١٩٨٦)، **الفسخ والانفساخ والتفاسخ، في ضوء القضاء والفقه**، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.

المظفر، محمود، (٢٠٠٢)، **مصادر الالتزام، نظرية العقد**، دار حافظ للنشر، جدة، السعودية.

المغربي، جعفر، (٢٠٠٥)، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد العشرون العدد الرابع، ص٢٨١-٣١٧.

منصور، محمد نصر الدين، (د.ت)، **نحو نظام قانوني لوقف عقود العاملين حال توقف العمل في المنشآت**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

الناهي، صلاح الدين، (١٩٨٤)، **الوجيز الوافي**، مصادر الحقوق الشخصية، مصادر الالتزامات، مطبعة البيت العربي، عمان، الأردن.

نايل، السيد عيد، (١٩٨٨)، **مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية**، مكتبة سيد عبدالله وهبه، القاهرة، مصر.

نايل، السيد عيد، (١٩٩٦)، **الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات في المملكة العربية السعودية**، منشورات جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

نايل، السيد عيد، (٢٠٠٤)، **شرح قانون العمل الجديد**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

النوايسة، عبد الإله، (٢٠٠٠)، **ضمانات المتهم أثناء التحقيق الابتدائي**، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، مصر.

الهندباني، خالد جاسم، (٢٠٠٠)، وقف عقد العمل، **مجلة الحقوق**، العدد الرابع، ص١٧٢-٢٧٩.

يحيى، عبد الودود، (١٩٨٩)، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

ب. المراجع الأجنبية

Camerlynck (G.H) et Gerard Lyon. (١٩٨٢). **揹roit du travail** onzi鑝e 閐ition, Dalloz Paris.

Jean Claude Javillier. (١٩٩٢). **揗anuel doriot du travail** , ٤eme education Librairie g閚閞ale de droit de jurisprudence.

Jacaues Ghestin. (١٩٩٢). **揟raite de droit civil** ,Les obligation’s L.G.D.

Rivero et Davatier. (١٩٦٦). **揹oriot du travail** .